

**KADERISASI KEPEMIMPINAN PEREMPUAN DALAM
KOHATI (KORPS HMI-WATI) CABANG
BANDAR LAMPUNG**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung
untuk Memenuhi Persyaratan guna Memperoleh
Gelar Sarjana Sosial Islam (S.Sos)

Oleh :

Eka Nuraini

NPM : 1341030078

Jurusan : Manajemen Dakwah



**FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
RADEN INTAN LAMPUNG
1438 H/2017 M**

**KADERISASI KEPEMIMPINAN PEREMPUAN DALAM
KOHATI (KORPS HMI-WATI) CABANG
BANDAR LAMPUNG**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung
untuk Memenuhi Persyaratan guna Memperoleh
Gelar Sarjana Sosial Islam (S.Sos)

Oleh :

Eka Nuraini

NPM : 1341030078

Jurusan : Manajemen Dakwah

Pembimbing I : Badarudin, S.Ag., M.Ag

Pembimbing II : Mubasit, S.Ag. MM

**FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
RADEN INTAN LAMPUNG
1438 H/2017 M**

ABSTRAK

KADERISASI KEPEMIMPINAN DALAM KOHATI (KORPS HMI WATI) CABANG BANDAR LAMPUNG

**Oleh
Eka Nuraini**

Kaderisasi yang secara etimologis berasal dari kata “kader” yang berarti tenaga yang terlatih yang disiapkan untuk menggantikan generasi yang telah lalu. Kepemimpinan perempuan yaitu kekuasaan pemimpin seorang perempuan untuk mengajak, mempengaruhi, dan menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan yang efektif dan efisien dalam suatu organisasi.

Penelitian berangkat dari rumusan masalah penelitian yakni bagaimana Kaderisasi Kepemimpinan Perempuan Dalam KOHATI (Korps HMI-Wati) Cabang Bandar Lampung.

Dilihat dari jenisnya penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*), yakni penelitian yang dilakukan dalam kawah kehidupan sebenarnya dengan sistematis dan metodologis untuk mengungkapkan data-data. Penelitian ini juga menggunakan penelitian kepustakaan (*library research*), yakni pengumpulan data yang diperoleh dari sumber data dari beberapa literatur yang berkaitan dengan judul skripsi ini. Adapun data yang diperlukan dalam penelitian ini meliputi data tentang kaderisasi kepemimpinan perempuan dalam KOHATI (korps HMI wati) cabang bandar lampung. Untuk kelengkapan data penelitian penulis menggunakan alat pengumpul data yaitu wawancara (*interview*), observasi, dan dokumentasi. Dan mengumpulkan data dari pengurus yang merupakan populasi penelitian yang berjumlah 14 dan diambil sampel 8 orang menggunakan teknik *non rundown sampling* yakni pemberian peluang pada sebagian populasi untuk ditentukan sebagai sampel.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kaderisasi kepemimpinan perempuan dalam KOHATI cabang bandar lampung, indikator keberhasilannya terletak pada perkaderan formal yaitu LK I, LKII, LK III, LKK, dan TFT. dan nonformal diantaranya Latihan Pranikah, Latihan Kewirausahaan, Latihan Publik Speaking, Latihan Kader Sensitif Gender, Latihan Kesehatan Reproduksi, Latihan Advokasi, *Up-Grading* yang diikuti oleh setiap kader atau anggotanya.



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM ISLAM NEGERI
RADEN INTAN BANDAR LAMPUNG
FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI**

**Alamat : Jl. Let. Kol Endro Suratmin, Sukarame I Bandar Lampung, Telp.
(0721) 703260**

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : **Kaderisasi Kepemimpinan Perempuan Dalam KOHATI
(Korps Hmi-Wati) Cabang Bandar Lampung**

Nama Mahasiswa : Eka Nuraini

NPM : 1341030078

Jurusan : Manajemen Dakwah

Fakultas : Dakwah dan Ilmu Komunikasi

Telah diperiksa dan dikoreksi oleh pembimbing I dan II. Maka untuk itu pembimbing I dan II menyetujui untuk dimunaqasahkan dan dipertahankan dalam sidang munaqasah Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung.

Pembimbing I

Pembimbing II

Badarudin, S.Ag., M.Ag
NIP:197508132000031001

Mubasit, S.Ag. MM
NIP:197311141998031002

Mengetahui

Ketua Jurusan Manajemen Dakwah

Hj. Suslina Sanjaya S.Ag.M.Ag
NIP: 1972061661997032002



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI

Alamat: Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame I Bandarlampung 35131 0721-703260

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul: **Kaderisasi Kepemimpinan Perempuan Dalam Kohati (Korps HMI-Wati) Cabang Bandar Lampung**. Disusun Oleh Nama: Eka Nuraini, Nmp: 1341030078, Jurusan Manajemen Dakwah (MD), Telah Diujikan Dalam Sidang Munasqosyah Fakultas Dakwah Dan Ilmu Komunikasi Pada Hari/Tanggal: Jumat 17 November 2017.

TIM DEWAN PENGUJI :

Ketua Sidang	: Hj. Suslina, S.Ag. M.Ag	(.....)
Sekretaris	: M. Husaini, MT	(.....)
Penguji I	: Hj. Rini Setiawati. M.Sos.i	(.....)
Penguji II	: Badarudin, S.Ag., M.Ag	(.....)

Dekan

Prof.Dr.H.Khomsarial Romli,M.Si
NIP. 196104091990031002

MOTTO

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً ۖ قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَن يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ
الدِّمَآءَ وَخَنُ يُسْفِكُ بِحَمْدِكَ وَتُقَدِّسُ لَكَ ۖ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ

Artinya: “Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada Para Malaikat: "Sesungguhnya aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi." mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, Padahal Kami Senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui."” (QS. Al-Baqarah: 30)

PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirobbil'alamin.

Segala puji hanya untuk Allah SWT, Tuhan semesta alam.

Dengan selalu diiringi dengan rasa syukur, sholawat dan salam. Penulis dedikasikan skripsi ini kepada:

1. Kedua Orang tua tercinta, bapak Kasturi dan ibu saya Siti Rahayu serta nenek saya Surtini yang senantiasa mendoakanku dan tak pernah kenal lelah memberikan kasih sayangnya kepadaku hingga saat ini. Dukungan baik moril maupun materil merekalah yang selalu mendorongku untuk menggapai cita-citaku.
2. Kedua kakak sepupu Siti khoiriyah dan Eni kuswatun yang selalu memberi dukungan dan masukan, meraka yang tak henti-hentinya selalu membangkitkan motivasiku dan memecut semangatku untuk menjadi sarjana.
3. Kedua Pembimbing saya bapak Badarudin S.Ag. M.Ag dan bapak Mubasit S.Ag. MM yang tak kenal lelah membimbing saya hinga menghantarkan saya mendapatkan gelar S.Sos.
4. Seluruh jajaran dosen-dosen Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi IAIN Raden Intan Lampung yang selalu memberikan pencerahan kepadaku. Semoga ilmu yang kalian berikan dapat ku manfaatkan dengan sebaik-baiknya.
5. Kepadanya Mursyid Aghnia Silmi yang selalu setia mendengar keluhan dan tak henti-hentinya memberikan motivasi dan dukungan moral maupun

materil. Semoga apa yang menjadi keinginan dan doa kita selalu dikabulkan oleh Allah SWT.

6. Teman-teman kelas di jurusan Manajemen Dakwah angkatan 2013, terkhusus sahabat tersayang Rini Widya Astuti, Fitri Dwi Cahyani, Rohma Nurlia. Semoga kita semua dapat meraih kesuksesan di masa yang akan datang.

RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Banyuwangi, Jawa Timur, pada tanggal 12 februari 1996. Anak pertama dari dua bersaudara, dari pasangan bapak kasturi dan ibu siti rahayu.

Riwayat pendidikan penulis sebagai berikut:

1. SD Negeri 1 Tanjung anom lulus pada 2007
2. SMP Negeri 1 Kotaagung Timur lulus pada 2010
3. SMA Negeri 2 kotaagung lulus pada 2013
4. Perguruan tinggi IAIN raden intan lampung fakultas dakwah dan ilmu komunikasi jurusan manajemen dakwah lulus pada 2017

Selama menjadi pelajar penulis aktif mengikuti organisasi yaitu persaudaraan setia hati terate pada tahun 2009, dan pramuka di masa sma yang sempat dipercaya menjadi bendahara umum pada tahun 2012. Selama perkuliahan pun penulis aktif berorganisasi di himpunan mahasiswa islam HMI, dan dipercaya menjadi ketua bidang keperempuanan di Komisariat dakwah pada tahun 2016 sampai sekarang.

Bandar Lampung, 17 november 2017

Penulis

EKA NURAINI

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT, karena atas kuasa dan ridha-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat serta salam semoga tercurah kepada Rasulullah SAW, yang menjadi panutan bagi seluruh umat islam di bumi ini. Juga kepada Orang Tua dan Anaknya, para sahabatnya serta orang-orang yang mengikuti jejak langkahnya. Adapun penulisan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi persyaratan guna memperoleh Gelar Sarjana Sosial Islam (S.Sos) Jurusan Manajemen Dakwah pada Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunika UIN Raden Intan Lampung.

Sebelumnya penulis mengucapkan terimakasih yang tiada hentinya kepada kedua orang tua tercinta, dengan curahan cinta dan kasih sayangnya, kerja kerasnya, serta doa yang selalu dipanjatkan, telah mengantarkan penulis menyelesaikan pendidikan di Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung, semoga Allah selalu menjaga dan melimpahkan ridha-Nya kepada mereka. Amiin.

Dalam penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak yang sangat berjasa. Untuk itu rasa terima kasih penulis sampaikan kepada berbagai pihak diantaranya:

1. Bapak Prof. Dr. H. Khomsahrial Romli., M. Si. selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Ilmu komunikasi UIN Raden Intan Lampung.
2. Ketua Jurusan (Kajur) MD Ibu Hj. Suslina Sanjaya, S.Ag., M.Ag., yang telah meluangkan waktunya di tengah-tengah kesibukannya.
3. Seluruh Dosen Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi yang telah membekali ilmu kepada penulis.

4. Keluarga Besar Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) Komisariat Dakwah UIN Raden Intan Lampung atas kerjasamanya memberikan data dan informasi yang berkaitan dengan penelitian penulis.
5. Semua pihak yang turut serta membantu penulis dalam penyelesaian Skripsi ini.

Rasa terimakasih juga diucapkan teruntuk seluruh teman seperjuannya terkhusus jurusan manajemen dakwah kelas B angkatan 2013, dengan doa dan dukukan meraka penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Semoga atas bantuan dan jerih payah dari semua pihak menjadi catatan ibadah disisi Allah SWT. Amiin.

Bandar Lampung, 17 November 2017

Penulis

EKA NURAINI

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
MOTTO	iv
PERSEMBAHAN.....	v
RIWAYAT HIDUP	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Penegasan Judul.....	1
B. Alasan Memilih Judul.....	3
C. Latar Belakang Masalah	4
D. Rumusan Masalah	7
E. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	8
F. Metode Penelitian.....	9
1. Jenis Penelitian	9
2. Populasi dan Sampel	10
G. Teknik Pengumpulan Data	11
1. Wawancara	11
2. Observasi	12
3. Dokumentasi.....	13
H. Teknik Analisis Data	13
I. Tinjauan pustaka.....	14
BAB II. KADERISASI DAN KEPEMIMPINAN PEREMPUAN.....	16
A. Kaderisasi	16
B. Kepemimpinan Perempuan	19
C. Kaderisasi dalam Kepemimpinan Perempuan	29
BAB III. GAMBARAN UMUM KOHATI (KORPS HMI-WATI)	
CABANG BANDAR LAMPUNG.....	32
A. Sejarah KOHATI Cabang Bandar Lampung	32
B. Struktur Kepengurusan KOHATI Cabang Bandar Lampung	35
C. Tujuan KOHATI	38
D. Kaderisasi Kepemimpinan Perempuan dalam KOHATI Cabang Bandar Lampung	41
E. Faktor Penghambat Kaderisasi Kepemimpinan Perempuan dalam KOHATI Cabang Bandar Lampung	56

BAB IV. KADERISASI KEPEMIMPINAN PEREMPUAN DALAM KOHATI (KORPS HMI-WATI) CABANG BANDAR LAMPUNG.....	58
A. Kaderisasi Kepemimpinan Perempuan dalam KOHATI (Korps HMI-Wati) Cabang Bandar Lampung	58
B. Faktor Penghambat Kaderisasi Kepemimpinan Perempuan dalam KOHATI (Korps HMI-Wati) Cabang Bandar Lampung....	66
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	68
A. Kesimpulan.....	68
B. Saran.....	69

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Materi <i>Basic Training</i> (Latihan Kader I)	43
Tabel 2. Materi <i>Intermediate Training</i> (Latihan Kader II)	45
Tabel 3. Materi <i>Advance Training</i> (Latihan Kader III).....	47
Tabel 4. Perkaderan formal di KOHATI.....	54

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Struktur Kepengurusan KOHATI	35
Gambar 2. Skema Pola Dasar Perkaderan KOHATI	53

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I.	Pedoman Wawancara
Lampiran II.	Pedoman Observasi
Lampiran III.	Pedoman Dokumentasi
Lampiran IV.	Daftar Nama Sampel
Lampiran V.	Surat Keputusan Penetapan Judul Skripsi
Lampiran VI.	Surat Keterangan Perubahan Judul Skripsi
Lampiran VII.	Surat Izin Survey
Lampiran VIII.	Surat Keterangan Survey
Lampiran IX.	Kartu Konsultasi Skripsi
Lampiran X.	Kartu Hadir Munasqosyah

BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Untuk menghindari kesalahpahaman dalam memahami makna yang terkandung pada skripsi ini, maka penulis tegaskan Skripsi ini berjudul “KADERISASI KEPEMIMPINAN PEREMPUAN DALAM KOHATI (KORPS HMI-WATI) CABANG BANDAR LAMPUNG”. selanjutnya penulis tegaskan beberapa istilah penting yang terdapat pada judul tersebut.:

1. Kaderisasi

Kaderisasi adalah sistem perkaderan yang secara etimologis berasal dari kata “kader” yang berarti tenaga yang terlatih yang disiapkan untuk menggantikan generasi yang lalu.¹ Sedangkan secara terminologi adalah suatu rangkaian program kegiatan yang bertujuan untuk mendidik, merangsang, memperkaya dan memperbaiki keterampilan dalam hal kepemimpinan.² Kaderisasi yang dimaksud disini adalah suatu kegiatan mendidik dan membina seseorang sehingga menjadi kader yang diharapkan mampu memangku jabatan penting yang dapat meneruskan kelangsungan sebuah organisasi.

¹ Bhaskarra-Harry Isman, *Kamus Populer Lengkap*, (Bandung: citra umbara, 1994), hal. 63

² Hisam, At-Tholib, *Panduan Pelatihan Bagi Juru Dakwah*,(Jakarta: 1996), hal. 9

2. Kepemimpinan Perempuan

Kepemimpinan adalah kekuasaan pemimpin untuk mengajak, mempengaruhi, dan menggerakkan orang lain untuk melakukan sesuatu, demi mencapai tujuan yang efektif dan efisien dalam suatu organisasi.³ Kemudian menurut G.R terry dalam Miftah Toha, berpendapat bahwa kepemimpinan itu adalah aktifitas untuk mempengaruhi orang-orang yang diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi.⁴ Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktifitas sebuah kelompok yang terorganisasi menuju pencapaian suatu tujuan.⁵

3. KOHATI

KOHATI merupakan singkatan dari Korps HMI-Wati, yang merupakan bagian dari organisasi HMI (Himpunan Mahasiswa Islam) yang bersifat semi-otonom, dengan mengandung makna “semi” terdapat garis intruksi, konsultasi dan koordinasi. Adapun “otonom” adalah KOHATI mempunyai tugas dan wewenang sesuai dengan bidangnya yang sesuai dengan aturan rumah tangga, dan yang membidangi baik anggota maupun kader perempuan dari HMI.⁶ Dalam penelitian ini penulis mengkhususkan pada kepengurusan KOHATI Cabang Bandar Lampung periode 2016 – 2017 yang beralamatkan di Jalan Jenderal Sudirman no 47/53, Rawa Laut, Bandar Lampung.

³ Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004), hal 6

⁴ Miftah Toha, *Kepemimpinan dalam Manajemen*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007), hal 5

⁵ *Ibid.* hal 10

⁶ Hasil Musyawarah Nasional KOHATI ke XXII, (Pekanbaru, Riau: PB HMI, 2010), hal 20

Berdasarkan penyusunan judul diatas maka kata kunci pada skripsi yaitu kaderisasi yang berarti kader atau orang yang dibina terus menerus untuk menggantikan anggota yang telah lalu, dan kepemimpinan perempuan KOHATI (Korps HMI-Wati) Cabang Bandar Lampung.

B. Alasan Memilih Judul

Alasan penulis memilih judul ini adalah sebagai berikut:

1. Kaderisasi merupakan faktor penentu bagi roda hidup organisasi perkaderan seperti HMI khususnya KOHATI.
2. Kepemimpinan perempuan yang masih pro-kontra diberbagai pihak, padahal seharusnya sudah diadilkan oleh perkembangan zaman dan emansipasi perempuan oleh RA Kartini.
3. Kepemimpinan pada KOHATI Cabang Bandar Lampung yang seluruhnya dikelola oleh KOHATI itu sendiri.
4. Kemudahan dalam memperoleh referensi yang dibutuhkan penulis dan objek penelitian yang terjangkau oleh penulis yang tidak lain adalah kader KOHATI itu sendiri.

C. Latar Belakang Masalah

Masih terdapat banyak pro kontra dikalangan para ahli, terutama ahli hukum Islam tentang kepemimpinan perempuan. Sudah menjadi kenyataan sosial di banyak Negara, perempuan sudah diterima menduduki kursi pemimpin

menempati jabatan-jabatan publik seperti menyebut nama mantan Menteri Amerika Serikat, Hillary Clinton, yang juga mencalonkan diri menjadi presiden.

Begitu juga di Indonesia, sebut saja Susi Putjiastuti yang saat ini menjabat sebagai menteri kelautan dan perikanan di era kepresidenan Jokowi, juga ada Mega Wati Sukarno Putri yang pernah menjabat sebagai presiden perempuan pertama di Indonesia, dan juga Lely Pelitasari yang menjabat sebagai direktur BULOG tahun 2015.

Dengan melihat hal di atas, kader KOHATI pun banyak tersebar diseluruh Indonesia dengan melanglangbuana sebagai para pemimpin, mereka semua adalah para perempuan yang memegang posisi sebagai pemimpin dilingkungannya masing-masing. Belum lagi jika kita menengok dunia bisnis, sangat banyak para perempuan yang ikut berkecimpung didunia yang bergelimang uang tersebut.

Sistem dan praktek sosial baik yang bercorak religious maupun tidak, disusun berdasarkan asas *patriarkhi*, yang menjadikan laki-laki sebagai pusat sedangkan perempuan hanya sebagai sub ordinat. Sistem patriarkhi ini biasanya membuat bagian tugas, yakni laki-laki bertugas menangani urusan-urusan depan seperti mencari nafkah, melakukan pekerjaan-pekerjaan berat, dan bertanggungjawab penuh atas kelangsungan keluarga, kelompok, maupun Negara.

Sedangkan perempuan ditugaskan dalam menangani urusan-urusan belakang yaitu sebagai istri pengurus anak dan suami, ibu yang melahirkan dan menbesarkan anak, menjaga harta benda suami, dan membina etika keluarga. Ditataran kelompok atau organisasi pun perempuan hanya berperan sebagai seksi dapur ataupun yang mengelola keuangan. Dengan demikian sulit diakui kemampuan dan eksistensi perempuan sebagai pemimpin di bidang sosial, politik, dan bisnis.

Hadirnya Islam sebagai penuntun membawa kabar gembira bagi para kaum perempuan, memberi pandangan terhadap perempuan berubah. Harkat dan martabat perempuan pun naik. Tindak penindasan serta kesewenang-wenangan terhadap kaum perempuan pun mereda. Islam mendeklarasikan laki-laki dan perempuan senantiasa berkedudukan sama, tidak kurang dan tidak lebih keduanya diciptakan dari dzat yang sama.

Berdasarkan pernyataan diatas bahwa seorang pemimpin dapat meningkatkan hasil yang lebih baik dari sebelumnya dan memiliki prestasi kerja yang lebih baik pula, sehingga seorang pemimpin perempuan akan diakui kepemimpinannya olen bawahan maupun orang lain itu karena kepiawaiannya dalam menahkodai kapalnya menuju daratan dengan selamat.

Kaderisasi, proses yang panjang dan hendaknya dilakukan terus menerus serta berkesinambungan. KOHATI adalah tempat yang strategis untuk

mengkader perempuan yang siap menjadi “*agent of change*” yaitu agen perubahan, yang harus memiliki kualitas intelektualitas tinggi dan keterampilan yang memadai. Masyarakat yang sudah semakin kritis dan masalah sudah semakin kompleks, sementara perempuan yang ada masih sangat minim untuk dapat menjawab tantangan zaman yang semakin runyam.

Hadirnya KOHATI sebagai salah satu organisasi pemberdayaan mahasiswa muslimah. Melakukan pemberdayaan perempuan yang benar-benar mampu menempatkan posisinya sebagai “*agent of change*”. Perubahan ditingkatkan nalar maupun perubahan praksis menciptakan gerakan yang nyata sehingga dapat menjadi sebuah sinergitas gerakan antara nalar dan perilaku hidup.

KOHATI Cabang Bandar Lampung mempunyai wilayah kerja setingkat dengan kabupaten/kota atau HMI Cabang Bandar Lampung merupakan perpanjangan tangan dari Pengurus Besar (PB) KOHATI di tingkatan Nasional, harus mampu memberikan kontribusi terhadap kadernya, khususnya masyarakat pada umumnya agar tindakan para perempuan ditingkatan mahasiswa mengalami perubahan yang signifikan dan nyata, atas dasar inilah penulis mengambil judul skripsi “Kaderisasi Kepemimpinan Perempuan Dalam KOHATI (korps HMI-Wati) Cabang Bandar Lampung.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan diatas, maka penulis merumuskan pokok permasalahan yakni:

1. Bagaimana Kaderisasi Kepemimpinan Perempuan dalam KOHATI (Korps HMI-Wati) Cabang Bandar Lampung?
2. Apa saja yang menjadi Faktor Penghambat dalam melakukan Kaderisasi Perempuan dalam KOHATI (Korps HMI-Wati) Cabang Bandar Lampung?

E. Tujuan Dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui bagaimana proses Kaderisasi Kepemimpinan Perempuan dalam KOHATI (Korps HMI-Wati) Cabang Bandar Lampung. Dan mengetahui apa saja faktor yang menjadi penghambat dalam kaderisasi kepemimpinan perempuan di KOHATI.

2. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat:

a. Bagi Akademisi

Merupakan tambahan informasi yang bermanfaat bagi pembaca yang berkepentingan dan sebagai salah satu sumber referensi bagi keperluan keilmuan dalam mengatasi masalah yang sama atau berkaitan di masa yang akan datang.

b. Bagi Organisasi

Dapat dijadikan sumber informasi bagi kader KOHATI Cabang Bandar Lampung dalam memperbaiki proses kaderisasi dan meningkatkan kinerja organisasi dalam membentuk kader yang lebih berkualitas, dan sebagai pengembangan ilmu pengetahuan diberbagai bidang organisasi.

F. Metode Penelitian

Metode penelitian dalam skripsi ini seluruhnya menggunakan metode kualitatif yakni penelitian yang menghasilkan deskripsi berupa kata-kata atau tulisan dari fenomena yang diteliti atau dari orang yang berkompeten dibidangnya.⁷

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk jenis penelitian kepustakaan (*library research*) dan penelitian lapangan (*field research*). Pada tahap kepustakaan, penelitian ini merupakan penelitian kegiatan telaah pustaka (*literature review*) dengan teknik dokumentasi terhadap sumber-sumber buku, majalah, jurnal, maupun media internet dalam menelaah suatu penelitian dan tahap selanjutnya penulis terjun

⁷ Lexi J. Moeloeng, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2001), hal.. 3

langsung ke lapangan dalam mencermati secara intensif mengenai Kepemimpinan perempuan dalam peningkatan kinerja organisasi KOHATI (Korps HMI-Wati) Cabang Bandar Lampung.

2. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah keseluruhan dari jumlah subjek yang diteliti. Populasi disebut juga *universe* yang tidak lain dari daerah generalisasi yang diwakili oleh sampel. Adapun yang penulis jadikan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pengurus KOHATI Cabang Bandar Lampung periode 2016-2017 yang berjumlah 14 orang.

b. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti.⁸ Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *non rundown sampling* yaitu pemberian peluang pada sebagian populasi untuk ditentukan menjadi anggota sampel.

Pada penelitian ini penulis mengambil sampel 8 orang yang meliputi:

- 1) Ketua umum KOHATI cabang Bandar Lampung.

⁸ Wardi Bachtiar, *metode penelitian ilmu dakwah*, (jakarta: 1997), hal. 83

- 2) Sekertaris umum KOHATI cabang Bandar lampung.
- 3) Bendahara umum KOHATI cabang Bandar lampung.
- 4) Ketua bidang internal KOHATI cabang Bandar lampung.
- 5) Ketua bidang eksternal KOHATI cabang Bandar lampung.
- 6) Wakil Sekertaris Umum bidang internal KOHATI Cabang Bandar Lampung.
- 7) Wakil sekertaris umum bidang eksternal KOHATI Cabang Bandar Lampung
- 8) Wakil Bendahara umum KOHATI Cabang Bandar Lampung.

G. Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara

Wawancara yaitu teknik pengumpulan data melalui wawancara atau percakapan, tanya jawab lisan antara dua orang atau lebih yang duduk berhadapan secara fisik dan diarahkan pada masalah tertentu.⁹ Teknik wawancara dengan bebas terpimpin baik terstruktur maupun tidak terstruktur. Wawancara tidak terstruktur yaitu susunan pertanyaan dan susunan kata-kata

⁹ Kartini Kartono, *Pengantar Metodologi Riset Sosial*, (Bandung: Mandar Maju. 1996), hal.187

dalam setiap pertanyaan bisa diubah ketika wawancara dan disesuaikan dengan kebutuhan.¹⁰

Wawancara merupakan salah satu metode pengumpulan data yang dilakukan langsung berhadapan dengan narasumber maupun tidak atau memberikan daftar pertanyaan untuk dijawab.¹¹ Berdasarkan pernyataan diatas bisa penulis simpulkan yang dimaksud wawancara adalah cara mengumpulkan data penelitian dengan cara percakapan lisan ataupun tulisan baik langsung ataupun tidak langsung antara penulis dengan narasumber tentang suatu masalah yang hendak diteliti.

2. Observasi

Observasi yaitu pengamatan dan pencatatan sistematis terhadap fenomena-fenomena yang diteliti.¹² Observasi yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan pengamatan dan pencatatan tentang fenomena sosial dan gejala-gejala alam.¹³

¹⁰ Deddy Mulyana, *Metodologi Penelitian Kualitatif; Paradigma Baru Ilmu Komunikasi dan Ilmu Sosial Lainnya*, (Bandung: Remaja Rosdakarya. 2004), hal. 181

¹¹ Asep Saeful Muhtadi dan Agus Ahmad Safei, *Metodologi Penelitian Dakwah*.(Bandung: CV. Pustaka Setia) 2003 hal. 167.

¹² Koentjaraningrat, *Metode-metode Penelitian Masyarakat*, (Jakarta: Gramedia. 1991), hal. 44

¹³ *Ibid* hal. 193

Observasi merupakan pengamatan yang disengaja dan dilakukan secara sistematis, didukung dengan pencatatan terhadap gejala-gejala yang berhasil diamati.¹⁴

Berdasarkan pernyataan diatas bisa penulis simpulkan yang dimaksud observasi adalah cara penulis mengumpulkan data dengan mengamati kegiatan di KOHATI Cabang Bandar Lampung.

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah suatu teknik pengumpulan data yang diperoleh dari benda-benda tertulis seperti buku, notulensi, makalah, peraturan, buletin, dan sebagainya.¹⁵

Berdasarkan pernyataan yang sudah diuraikan tersebut bisa penulis simpulkan bahwa dokumentasi adalah cara pengumpulan data dengan referensi pustaka. Dokumentasi digunakan untuk mencari data sekunder.

¹⁴ Dudung Abdurahman, *Pengantar Metode Penelitian*, (Yogyakarta: Kurnia Kalam Semesta. 2003), hal. 11

¹⁵ *Ibid.*, hal. 231

H. Teknik Analisa Data

Dalam penelitian ini penulis menganalisa kemudian menyimpulkan, dalam penganalisaan ini penulis menggunakan metode kualitatif yaitu metode analisa yang dipergunakan untuk menganalisa data yang bersifat monografi yaitu data yang berwujud kasus-kasus yang jumlahnya sedikit dan didasarkan pada mutu suatu data saja.¹⁶

Dari itu analisa yang telah ditentukan kemudian ditarik suatu kesimpulan dengan menggunakan metode induktif penyimpulan suatu hal yang bersifat khusus menuju kepada hal yang bersifat umum dan dari kesimpulan ini adalah merupakan jawaban dari permasalahan yang ada dalam bahasan ini.

I. Tinjauan Pustaka

Dalam penulisan skripsi ini penulis banyak membaca skripsi yang telah dibuat sebelumnya, hal ini penulis lakukan agar penulis mendapat tambahan pengetahuan serta dapat dijadikan sebagai pembanding. Dalam penulisan karya ilmiah ini penulis menemukan skripsi yang memiliki obyek penelitian yang sama. Berikut ini skripsi dengan obyek penelitian yang sama:

¹⁶ IAIN Raden Intan, *Pedoman Penulisan Skripsi*, (IAIN Raden Intan Lampung: 2004), hal 21

1. Skripsi dengan judul “Korps HMI-Wati Cabang Medan (1966-1998)” yang ditulis oleh Putri Nurmawati pada Universitas Sumatera Utara (USU). Dalam skripsi ini menjelaskan tentang sejarah KOHATI di Cabang Medan sejak tahun 1966 sampai tahun 1998 dan perkembangan serta kontribusinya dalam aspek internal dan eksternal.
2. Skripsi dengan judul “Peran KOHATI Cabang Ciputat periode 1970-1980 dan Pengaruhnya terhadap Perkembangan Intelektual Mahasiswa IAIN Jakarta” ditulis oleh Maria Ulfah pada Universitas Islam Negeri (UIN) Ciputat. Dalam skripsi ini pada hakikatnya membahas bagaimana peran KOHATI Cabang Ciputat dalam perkembangan intelektual mahasiswa IAIN Jakarta, dan sedikit menyinggung proses perkembangan KOHATI di tingkat Nasional sebagai gambaran perkembangan KOHATI di tingkat daerah salah satunya yaitu KOHATI Cabang Ciputat.
3. Skripsi dengan judul “Korps HMI-Wati (KOHATI) dan Politik Identitas Perempuan (Studi Deskriptif Mengenai Eksistensi Pergerakan KOHATI di Indonesia)” ditulis oleh Isnaini pada Universitas Airlangga (UNAIR). Dalam Skripsi ini membahas tentang gambaran mengenai eksistensi peranan KOHATI, arah dari perjuangan KOHATI selaku badan khusus keperempuanan dalam HMI dan selaku organisasi perempuan di eksternal

HMI sehubungan dengan munculnya ide pembubaran atau otonomisasi KOHATI, serta alasan mengapa KOHATI menolak ide tersebut.

Berdasarkan penelusuran dan pengamatan penulis tentang penelitian sebelumnya dengan obyek penelitian yang berkaitan dengan KOHATI, maka dapat dilihat, berbeda dengan skripsi yang sudah ada, sangat berbeda dengan penulis teliti dalam karya ini, penulis menitik tekankan pada kaderisasi kepemimpinan perempuan dan faktor penghambatnya dalam melakukan kaderisasi yang belum dibahas pada skripsi maupun penelitian sebelumnya.

BAB II

KADERISASI DAN KEPEMIMPINAN PEREMPUAN

A. Kaderisasi

Kaderisasi adalah proses penurunan dan pemberian nilai-nilai baik, nilai-nilai umum maupun khusus, oleh institusi yang bersangkutan. Proses kaderisasi sering kali mengandung materi-materi kepemimpinan, manajemen, dan sebagainya, karena kader yang masuk dalam institusi tersebut nantinya akan menjadi penerus tongkat estafet kepemimpinan, terlebih lagi bagi institusi dan organisasi yang dinamis.¹

Sedangkan menurut AS Hornby (dalam kamus *oxford advanced learner's dictionary*) dikatakan bahwa “*cadre is a small group of people who are specially chosen and trained for a particular purpose*”, atau “*cadre is a member of this kind of group; they were to become the cadres of the new community party*”, jadi kader adalah “sekelompok orang yang terorganisir secara terus menerus dan akan menjadi tulang punggung bagi kelompok yang lebih besar”.

Dalam hal ini dijelaskan bahwa kader, pertama, seorang kader bergerak dan terbentuk dalam organisasi, mengenal aturan-aturan permainan organisasi

¹ Adjiwicaksana, *sistem kaderisasi organisasi*, (jakarta: UI Press, 2004), hal. 7

dan tidak bermain sendiri sesuai dengan selera pribadi, kedua, seorang kader mempunyai komitmen yang terus menerus (permanen), tidak mengenal semangat musiman tapi utuh dan istiqomah (konsisten) dalam memperjuangkan dan melaksanakan kebenaran.

Sedangkan kaderisasi adalah usaha organisasi yang dilaksanakan secara sadar dan sistematis selaras dengan pedoman kaderisasi di HMI khususnya KOHATI, sehingga memungkinkan seorang anggota mengaktualisasikan potensi dirinya menjadi seorang kader muslimah-intelektualitas-profesional, yang memiliki kualitas insan cita.²

Kaderisasi merupakan hal penting bagi organisasi, karena merupakan inti dari kelanjutan perjuangan organisasi kedepan. Tanpa kaderisasi, sangat sulit dibayangkan sebuah organisasi dapat bergerak dan menjalankan tugas-tugas keorganisasiannya dengan baik dan dinamis.

Kaderisasi adalah keniscayaan dalam membangun struktur kerja yang mandiri dan berkelanjutan. Fungsi kaderisasi adalah mempersiapkan para calon atau embrio yang siap melanjutkan tongkat estafet perjuangan organisasi. Kader organisasi adalah orang yang telah terlatih dan di persiapkan dengan aneka

² BPL PB HMI, *Pedoman Perkaderan Dari Masa Ke Masa*, (Jakarta: BPL, 2015) hal. 11

keterampilan dan disiplin ilmu, sehingga ia bisa menguasai kemampuan yang kualitasnya relatif berbeda diatas rata-rata orang kebanyakan.³

Dua hal dapat dibedakan dalam proses kaderisasi suatu organisasi, yaitu pelaku kaderisasi (subyek) dan sasaran kaderisasi (obyek). Subyek atau pelaku kaderisasi suatu organisasi adalah individu atau kelompok orang yang dipersonifikasi didalam organisasi dan kebijakannya, yang menjalankan fungsi utama regenerasi dan kesinambungan tugas-tugas organisasi.

Sementara itu, obyek kaderisasi adalah orang yang dipersiapkan dan dilatih untuk meneruskan visi dan misi dari organisasi. Sifat berbagai subyek dan obyek dari proses kaderisasi ini seharusnya memenuhi beberapa pondasi dasar dalam pembentukan dan pembinaan para kader organisasi yang handal, cerdas dan matang secara intelektual dan psikologis.⁴

Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kaderisasi merupakan proses penurunan dan pemberian nilai-nilai yang berisi materi pengetahuan dan wawasan, manajemen keorganisasian dan kepemimpinan untuk mempersiapkan kader yang dapat menjawab tantangan zaman.

³ Ahmad Sobiri, *Kaderisasi Organisasi*, (Bandung: Alumni, 1999), hal. 3

⁴ *Ibid.*, hal. 12

B. Kepemimpinan Perempuan

1. Pengertian Kepemimpinan perempuan

Dalam Islam kepemimpinan disebut *khalifah* yang berarti pengganti atau wakil. Penggunaan kata *khalifah* juga mengandung perkataan *amir* yang berarti penguasa. Kedua kata tersebut dalam bahasa Indonesia dimaknai dengan pemimpin. Banyak juga yang mengatakan bahwa kepemimpinan berasal dari bahasa Inggris yakni *Leadership*.

Setiap manusia pada hakikatnya adalah pemimpin. Hal tersebut sesuai dengan firman Allah SWT pada surat *Al-Baqarah* ayat 30:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰٓئِكَةِ اِنِّىْ جَاعِلٌ فِى الْاَرْضِ خَلِیْفَةً ۚ قَالُوْۤا اَتَجْعَلُ فِیْهَا مَنْ یُّفْسِدُ فِیْهَا
وَيَسْفِكُ الدِّمَآءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ اِنِّىْۤ اَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُوْنَ ﴿۳۰﴾

Artinya : “Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada Para Malaikat: "Sesungguhnya aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi." mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, Padahal Kami Senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui." (QS. Al-Baqarah : 30)⁵

Bernadine R. Wirjana dan Susilo Supardo, Pada bukunya yang berjudul *Kepemimpinan : Dasar-Dasar dan Pengembangannya*,

⁵ Kementran Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an Terjemahan*, (Jakarta: Darma Art, 2015)
hal. 8

mendefinisikan kepemimpinan adalah suatu proses yang kompleks dimana seseorang mempengaruhi orang lain untuk mencapai suatu misi, tugas, atau sasaran, dan mengarahkan organisasi dengan cara yang membuatnya lebih kohesif dan lebih masuk akal⁶

Di sisi lain, *Charles J. Ketaing*, memandang Kepemimpinan merupakan proses dengan berbagai cara mempengaruhi orang atau kelompok orang untuk mencapai suatu tujuan bersama ⁷. Sedangkan Hisyam At-Thalib berpendapat bahwa kepemimpinan adalah suatu proses menggerakkan sekumpulan orang atau manusia menuju kesatuan tujuan yang telah ditetapkan dan mendorong mereka bertindak dengan cara tidak memaksa.⁸

Sementara Hadari Nawawi, dalam bukunya *Kepemimpinan Menurut Islam*, mengemukakan pendapat bahwa “*Kepemimpinan adalah sikap prilaku seseorang yang terlihat oleh orang lain di luar dirinya. Dari sudut pandang Islam. Prilaku itu menggambarkan juga tingkat atau kualitas kredibilitas, intelegensi, disiplin dan bertanggung jawab juga tingkat atau*

⁶ Bernadine R. Wirjana dan Susilo Supardo, *Kepemimpinan : Dasar-Dasar dan Pengembanganya*. (Yogyakarta: Andi Offset, 2006), hal 3.

⁷ Charles J. Keating, *Kepemimpinan, Teori Dan Pengembangan*, (Yogyakarta: Kanisius, 1986), hal 9.

⁸ Hisyam Yahya At-Thalib, *Panduan Latihan bagi Gerakan Dakwah*, (Jakarta: Media Dakwah, 1999) hal. 51

*kualitas keimanan seseorang pada Allah*⁹.

Dari pengertian-pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa perilaku seseorang yang dapat mempengaruhi perilaku orang lain dengan maksud mengarahkan dan mendorong guna mencapai suatu tujuan yang sama bisa disebut kepemimpinan. Hal tersebut memperlihatkan juga bahwa kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap perilaku bawahan atau anggotanya.

Kepemimpinan merupakan aspek pengelolaan yang penting dalam sebuah organisasi/lembaga. Kemampuan untuk memimpin secara efektif sangat menentukan berhasil atau tidaknya sebuah organisasi untuk mencapai tujuan. Dalam usahanya mencapai tujuan tersebut maka ia haruslah mempunyai pengaruh untuk memimpin para bawahannya.

Perempuan menurut Abdul Qodhir Mansyur diartikan sebagai jenis manusia tertentu yang diciptakan Allah yang memiliki ciri memstruasi, mengandung, melahirkan, dan menyusui. Peran domestik perempuan yang sifatnya kodrati seperti hamil, melahirkan, menyusui dan lain-lain, memang tidak mungkin digantikan oleh laki-laki, akan tetapi dalam peran publik, perempuan sebagai anggota masyarakat dan atau sebagai warga negara

⁹ Hadari Nawawi, *Kepemimpinan Menurut Islam*, (Yogyakarta: University Press, 2001) hal.

mempunyai hak yang setara dengan laki-laki seperti untuk mengemukakan pendapat, berpolitik, dan melakukan peran sosialnya.

Dari uraian diatas disimpulkan bahwa kepemimpinan perempuan adalah proses dengan berbagai cara mempengaruhi orang atau kelompok orang untuk mencapai suatu tujuan bersama yang dilakukan oleh seorang perempuan. Kepemimpinan perempuan tidak hanya terbatas dalam kehidupan rumah tangga, tapi juga dalam masyarakat. Kepemimpinannya tidak hanya terbatas dalam upaya mempengaruhi kaum laki-laki agar mengakui hak-haknya yang sah, tetapi juga tetapi juga harus mencakup sesama jenisnya agar dapat bangkit dan bekerja sama meraih dan memelihara harkat dan martabat sebagai kaum perempuan.

2. Kepemimpinan Perempuan Dalam Perspektif Islam

Pada zaman sekarang pemimpin demokratis ini lah yang diharapkan dan dituntut masyarakat banyak, oleh karena kepemimpinan yang demokratik segala aktivitas dapat dikerjakan dengan baik sesuai dengan tujuan yang dicita-citakan. Seiring dengan konsep diatas, berikut akan dijelaskan rujukan para kaum perempuan tentang konsep kepemimpinan yang dijadikan landasan untuk bertindak. Yang pertama, dapat dipahami dari surat fathir, ayat 39, yaitu:

هُوَ الَّذِي جَعَلَكُمْ خَلَائِفَ فِي الْأَرْضِ ۖ فَمَنْ كَفَرَ فَعَلَيْهِ كُفْرُهُ ۖ وَلَا يَزِيدُ الْكَافِرِينَ كُفْرُهُمْ إِلَّا خَسَارًا ﴿١٩٥﴾

Artinya : “Dia-lah yang menjadikan kamu khalifah-khalifah di muka bumi. Barangsiapa yang kafir, Maka (akibat) kekafirannya menimpa dirinya sendiri. dan kekafiran orang-orang yang kafir itu tidak lain hanyalah akan menambah kemurkaan pada sisi Tuhannya dan kekafiran orang-orang yang kafir itu tidak lain hanyalah akan menambah kerugian mereka belaka”.

Pada ayat ini Allah menyatakan bahwa dia memposisikan manusia sebagai pemimpin (khalifah), tanpa memandang jenis kelamin baik perempuan maupun laki-laki. Dan dapat dipahami puladari surat Ali Imran ayat 195, yaitu:

فَاسْتَجَابَ لَهُمْ رَبُّهُمْ أَنِّي لَا أُضِيعُ عَمَلَ عَمَلٍ مِّنْكُمْ مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ ۖ بَعْضُكُم مِّنْ بَعْضٍ ۚ فَالَّذِينَ هَاجَرُوا وَأُخْرِجُوا مِن دِيَارِهِمْ وَأُودُوا فِي سَبِيلِي وَقُتِلُوا لَا أَكْفِرَنَّهُمْ سِعَاتِهِمْ وَلَا دُخْلَنَّهُمْ جَنَّاتٍ تَجْرَىٰ مِنْ تَحْتِهَا الْأَنْهَارُ ثَوَابًا مِّنْ عِنْدِ اللَّهِ ۖ وَاللَّهُ عِنْدَهُ حُسْنُ الثَّوَابِ ﴿٢٥٩﴾

Artinya: “Maka Tuhan mereka memperkenankan permohonannya (dengan berfirman): "Sesungguhnya aku tidak menyia-nyiakan amal orang-orang yang beramal di antara kamu, baik laki-laki atau perempuan, (karena) sebagian kamu adalah turunan dari sebagian yang lain[259]. Maka orang-orang yang berhijrah, yang diusir dari kampung halamannya, yang disakiti pada jalan-Ku, yang berperang dan yang dibunuh, pastilah akan Ku-hapuskan kesalahan-kesalahan mereka dan pastilah aku masukkan mereka ke dalam surga yang mengalir sungai-sungai di bawahnya, sebagai pahala di sisi Allah. Dan Allah pada sisi-Nya pahala yang baik.

Dan surat At Taubah ayat 71 dikatakan bahwa:

وَالْمُؤْمِنُونَ وَالْمُؤْمِنَاتُ بَعْضُهُمْ أَوْلِيَاءُ بَعْضٍ يَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَيُقِيمُونَ الصَّلَاةَ وَيُؤْتُونَ الزَّكَاةَ وَيُطِيعُونَ اللَّهَ وَرَسُولَهُ أُولَٰئِكَ سَيَرْحَمُهُمُ اللَّهُ إِنَّ اللَّهَ عَزِيزٌ حَكِيمٌ ﴿٧١﴾

Artinya : “dan orang-orang yang beriman, lelaki dan perempuan, sebahagian mereka (adalah) menjadi penolong bagi sebahagian yang lain. mereka menyuruh (mengerjakan) yang ma'ruf, mencegah dari yang munkar, mendirikan shalat, menunaikan zakat dan mereka taat pada Allah dan Rasul-Nya. mereka itu akan diberi rahmat oleh Allah; Sesungguhnya Allah Maha Perkasa lagi Maha Bijaksana”.

Dan hadist yang berbunyi:

Artinya: “Cukuplah wanita-wanita ini yang menjadi panutan kalian, yaitu maryam binti imran, khadijah binti khuwailid, fatimah binti muhammad, dan aisyah binti mujahim, istri fir'aun”. (HR Ahmad dan At-Tirmizi).

Ayat dan hadist diatas secara jelas berusaha untuk mengikis habis perbedaan jenis kelamin (gender), khususnya dalam arti kemanusiaan. Secara umum kaum laki-laki dan perempuan mempunyai hak yang sama dalam setiap aspek kehidupan. Disisi lain, pada masa nabu Sulaiman, di negeri yang diabadikan dalam sebuah nama surat dalam Al Qur'an yang dikenal “baldatun thayyibatun wa rabbun ghafur” yang artinya negeri yang

adil, makmur, aman, dan sentosa, yaitu negeri saba'. Negeri ini dipimpin oleh senguasa seorang perempuan yaitu ratu bilqis.

Sedangkan pada awal perkembangan Islam, siti aisyah juga pernah menjadi panglima perang dalam perang jamal. Realita seperti ini akan menjadi tendensi dan semakin melunturkan larangan perempuan untuk tampil menjadi seorang panglima perang maupun pemimpin perang.¹⁰

Disamping itu Al Qu'a'n secara tegas memberikan pandangan tentang kesetaraan perempuan dan laki-laki dilihat dari ayat yang membicarakan adam dan hawa, sampai mereka terlempar ke bumi, selalu menggunakan bentuk kata ganti mereka berdua yaitu "huma".

3. Kepemimpinan Perempuan Dalam Organisasi

Pada dasarnya manusia merupakan makhluk sosial, karena manusia dalam kehidupannya tidak dapat berdiri sendiri dan sangat membutuhkan orang lain. Kebutuhan tersebut diantaranya ialah kebutuhan akan saling interaksi antar individu sehingga satu sama lain dapat dimengerti. Dengan kata lain, manusia memiliki kepentingan untuk berorganisasi sebagai upaya mewujudkan kebutuhan bersama yang telah ditentukan.

¹⁰ Said agil, *Kepemimpinan Perempuan Dalam Islam*, (Jakarta: JPPR, 1999), hal. 31

Suatu fitrah bagi manusia untuk memiliki keinginan dalam mencapai kekuasaan dan pengaruh, sehingga manusia dikategorikan sebagai makhluk politik. Kepentingan tersebut pada umumnya tercermin dari keinginan untuk turut serta dilibatkan dalam organisasi, baik sebagai seorang pemimpin atau anggota yang dipimpin. Sekalipun ada kalangan orang yang tidak serta merta mampu mengespresikan visi organisasinya, akan tetapi kemampuan demikian dapat ditumbuhkan dan dikembangkan.

Perempuan yang mampu bertindak sebagai pemimpin, dalam arti mampu mengambil keputusan yang tepat. Hal ini merupakan sifat yang diperlukan seorang pemimpin, tanpa itu sangat sulit dilakukan mengingat banyak pendapat bahwa perempuan adalah makhluk yang lemah.

Perempuan sebagai pemimpin tidak jarang menghadapi banyak hambatan. Untuk lebih jelasnya Ibrahim sebagaimana dikutip oleh Tan menguraikan beberapa hambatan yang muncul dalam kepemimpinan perempuan sebagai berikut:

a. Hambatan fisik

Perempuan, “katanya” dibebani tugas wajib untuk mengandung, melahirkan, menyusui dan mendidik anak. Keharusan ini mengurangi

keleluasaan mereka untuk aktif terus dalam berbagai bidang kehidupan. Bayangkan jika perempuan harus melahirkan banyak anak, pastilah usia produksinya habis dipakai untuk tugas-tugas reproduksinya yang mulia itu.

b. Hambatan teologis

Untuk waktu yang lama perempuan dipandang sebagai makhluk yang diciptakan untuk laki-laki. Termasuk mendampingi mereka, menghibur, dan mengurus keperluannya. Perempuan, menurut cerita teologis seperti ini, diciptakan dari rusuk laki-laki. Cerita ini telah jauh masuk dalam benak banyak orang, dan secara psikologis merupakan faktor penghambat perempuan untuk mengambil peran yang berarti.

c. Hambatan sosial budaya

Terutama dalam bentuk stereotipikal. Pandangan ini melihat perempuan sebagai makhluk yang pasif, lemah, perasa, tergantung, dan menerima keadaan. Sebaliknya laki-laki dipandang makhluk yang kuat, aktif, cerdas, mandiri, dan sebagainya. Pandangan ini menempatkan laki-laki secara sosio-kultural lebih tinggi derajatnya dibanding perempuan.

d. Hambatan sikap pandang

Hambatan ini antar lain bisa dimunculkan oleh pandangan dikotomistis antar tugas perempuan dan laki-laki. Perempuan dipandang sebagai makhluk rumah, sedangkan laki-laki dipandang sebagai makhluk luar rumah, dan visi bahwa tugas-tugas kerumahtanggaan tidak layak dikerjakan laki-laki.

e. Hambatan historis

Kurangnya nama perempuan dalam sejarah bisa dipakai untuk membenarkan ketidak mampuan perempuan untuk berkiprah seperti halnya laki-laki.¹¹

Kelima hambatan tersebut menyebabkan potensi kepemimpinan perempuan menjadi tidak mendapat tempat yang layak didalam kehidupan tetapi dengan adanya arus informasi dan komunikasi yang masuk dan diterima oleh kaum perempuan menimbulkan kesempatan untuk mengembangkan diri dan kepemimpinannya menjadi terbuka lebar.

¹¹ Melly G. *Perempuan Indonesia Pemimpin Masa Depan?*, (Jakarta: Pustaka Sinar Harapan, 1991), hal 16

C. Kaderisasi Dalam Kepemimpinan Perempuan

1. Peran kaderisasi

a. Pewarisan nilai-nilai organisasi

Proses transfer nilai adalah suatu proses untuk memindahkan sesuatu (nilai) dari satu orang ke orang yang lain. Nilai ini bisa yang berupa hal yang tertulis atau pun budaya-budaya baik yang terdapat dalam organisasi (seperti konsepsi, AD ART, atau aturan-aturan lainnya) maupun nilai-nilai yang tidak tertulis atau budaya yang baik yang terdapat dalam organisasi (misal budaya diskusi dan menghormati senior atau kader yang lebih dahulu menjadi anggota) maupun kondisi-kondisi terbaru yang menjadi kebutuhan untuk ditransfer.

b. Penjamin keberlangsungan organisasi

Organisasi yang baik adalah organisasi yang mengalir, yang berarti dalam setiap roda waktu ada generasi yang pergi dan ada generasi baru atau generasi penerus. Keberlangsungan organisasi dapat dijamin dengan adanya sumber daya manusia yang menggerakkan, jika sumber daya manusia tersebut hilang maka dapat dipastikan maka organisasi tersebut akan mati atau punah. Regenerasi berarti proses

pergantian dari generasi lama dengan generasi yang baru, yang termasuk didalamnya ada pembaruan semangat.

c. Sarana belajar bagi anggota

Tempat dimana anggota mendapat pendidikan yang tidak didapat dibangku pendidikan formal. Pendidikan itu sendiri berarti proses pengubahan sikap dan tata laku seseorang atau sekelompok orang dalam proses mendewasakan manusia melalui proses pengajaran dan pelatihan. Kaderisasi memfasilitasi adanya proses belajar yang tidak didapat di bangku pendidikan formal. Kaderisasi membentuk dan menuntut anggota untuk menerima konsekuensi adanya perubahan sikap dan tata laku serta proses pendewasaan diri.

2. Fungsi Kaderisasi

a. Melakukan Rekrutmen Anggota Baru

Peranan awal nilai organisasi agar anggota baru bisa paham terhadap organisasi dan tujuan organisasi.

b. Menjalankan Proses Pembinaan, Penjagaan, dan Pengembangan Anggota

Membina anggota dalam setiap gerakanya, menjaga anggota dalam nilai-nilai organisasi dan memastikan anggota tersebut masih

sepaham dengan tujuan organisasi, mengembangkan skill dan potensi agar anggota semakin kontributif.

- c. Menyediakan sarana untuk pemberdayaan potensi anggota sekaligus sebagai pembinaan dan pengembangan
- d. Mengevaluasi dan melakukan mekanisme kontrol organisasi.

BAB III
GAMBARAN UMUM KOHATI (KORPS HMI-WATI)
CABANG BANDAR LAMPUNG

A. Sejarah KOHATI Cabang Bandar Lampung

1. Awal Berdirinya

Ide konkrit sejarah berdirinya KOHATI bermula pada kongres ke VIII di solo pada tanggal 17 september 1966 yang dipelopori oleh maesyaroh hilal, siti zaenab, tejaningsih, siti baroroh, dan tujumah. Pembentukan KOHATI nasional di realisir pada M UNAS I KOHATI dalam kongres ke VIII HMI.

Kongres ke -9 HMI di Malang, 3-10 Mei 1969 mengubah Pedoman KOHATI menjadi pedoman dasar KOHATI. Dalam pedoman dasar KOHATI Statusnya berubah menjadi semi otonom KOHATI sebagai aparat HMI berbentuk Korps,yang secara operasional menjadi salah satu departemen dalam jabatan struktural HMI. Struktur organisasi kembali pada bentuk semula, berdiri secara vertikal mulaidari PB HMI, cabang, komisariat dan rayon. Pedoman KOHATI yang baru mengatur bahwa struktur KOHATI ada di jabatan struktural tingkat KOHATI PB, cabang, badko, dimana ada badko HMI. Sedangkan KOHATI di korkom, komisariat, rayon di bentuk jika diperlukan.

Ada dua alasan yang paling mendasar membuat KOHATI didirikan yaitu:

- a. Secara internal, departemen keputrian yang ada pada waktu itu sudah tidak mampu lagi menampung aspirasi para kader HMI-Wati, disamping basic-needs anggota tentang berbagai persoalan perempuan kurang bisa di fasilitasi oleh HMI. Dengan hadirnya sebuah institusi yang secara spesifik menampung aspirasi HMI-Wati juga diharapkan HMI-Wati secara internal memiliki keleluasaan untuk mengatur diri mereka sendiri dan lebih memungkinkan untuk memenuhi kebutuhan organisasi yang muncul dari basic-needs anggotanya sendiri yaitu kader HMI-Wati.
- b. Secara eksternal, HMI mengalami tantangan yang cukup pelik dikaitkan dengan hadirnya lawan ideologis HMI yaitu komunis yang masuk melalui pintu gerakan perempuan (GERWANI). Selain itu maraknya pergerakan perempuan yang ditandai dengan munculnya organisasi perempuan dengan berbagai variasi bentuk ideologi, pilihan isu, maupun strategi geraknya membuat HMI harus merapatkan barisannya dengan cara terlibat aktif dalam kancah gerakan perempuan yang berbasis organisasi perempuan.

Atas dasar pertimbangan itulah pada tanggal 17 September 1966 M bertepatan dengan 2 Jumadil Akhir 1386 H pada Kongres VII di Solo

dideklarasikan KOHATI. Terpilih sebagai Ketua Umum KOHATI pertama waktu itu adalah Anniswati Rokhlan.

2. Awal Masuk KOHATI di Lampung

Terbentuknya Universitas di Lampung tersebut, melatarbelakangi inisiasi Pengurus Besar (PB) HMI yang ingin mengembangkan proses pengkaderan hingga pelosok negeri Indonesia termasuk di Lampung yang bertempat di Ibu Kota Provinsi yang pada saat itu Ibu Kotanya Tanjung Karang. PB HMI kemudian memberikan mandat dua orang mahasiswa yang bernama Basirun Usman dan M. Zaini untuk membentuk HMI di Provinsi Lampung.¹ Sejak saat itu pula pengurus KOHATI PB ikut serta mengepakkan sayapnya ke lampung.

Sejak terbentuknya hingga saat ini, KOHATI di Lampung telah berkembang menjadi tiga cabang yakni Bandar Lampung, Metro dan Kota Bumi. Bandar Lampung menjadi Cabang terbesar saat ini diantara Metro dan Kotabumi dengan memiliki 12 Komisariat dengan jumlah kader lebih dari 3000 yang tersebar pada 4 perguruan tinggi ternama yakni Universitas Negeri Lampung (UNILA), Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung,

¹ Hadi Satiawan, Dimas Pajar Kasih, Asri Maharani, Prananda Dwi Marta dan Resi Syaputra *Sejarah Perjalanan HMI Cabang Bandar Lampung*, (Bandar Lampung: HMI Cabang Bandar Lampung Press, 2015) h 8

Universitas Bandar Lampung (UBL) dan Institut Bisnis dan Informatika (IBI)

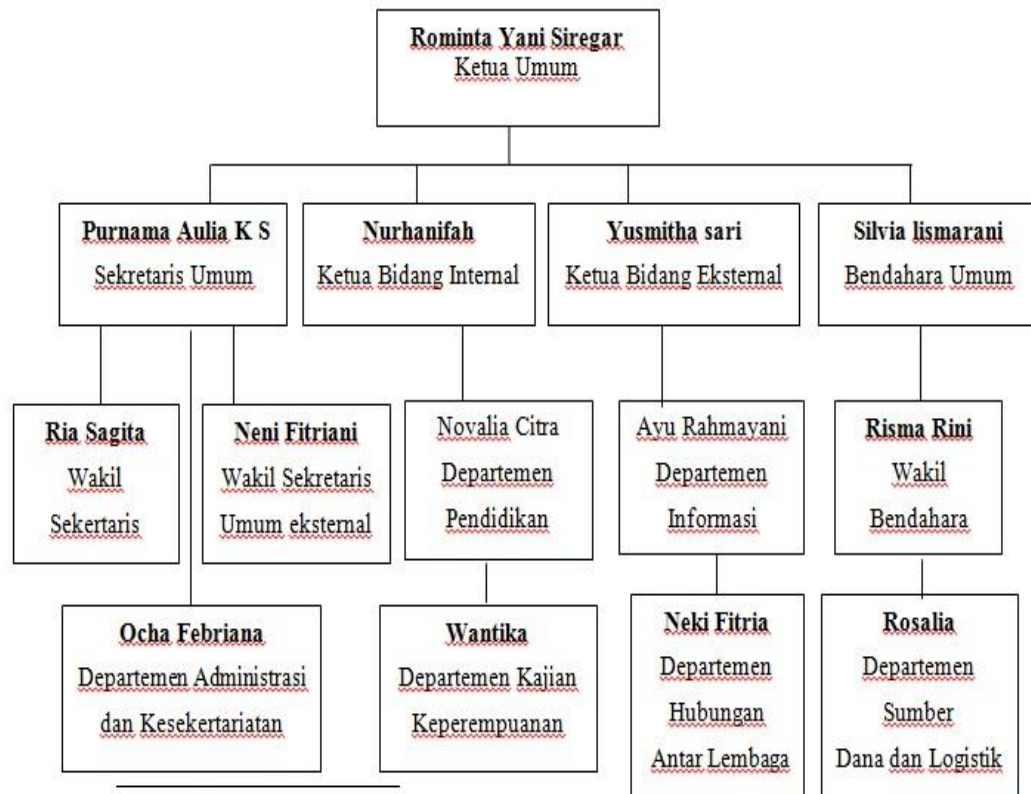
Darmajaya.²

B. Struktur Kepengurusan KOHATI Cabang Bandar Lampung

Agar program KOHATI Cabang Bandar Lampung periode 2016-2017 dapat berjalan efektif dan efisien, dibuatlah struktur pengurus organisasi. Mengenai struktur tersebut dapat digambarkan dalam bentuk bagan berikut :³

Gambar 1

Dokumentasi Bagan Struktur Organisasi Pengurus
KOHATI Cabang Bandar Lampung periode 2016-2017



² MA Silmi, *Quo Vadis HMI Bandar Lampung*, Lampung Post, 27 Januari 2016

³ *Dokumentasi Bagan Organisasi KOHATI Cabang Bandar Lampung*, dicatat pada tanggal 12 september 2017

Adapun tugas pokok dan fungsi dari struktur tersebut adalah sebagai berikut:

1. Ketua umum adalah penanggung jawab dan koordinator umum dalam pelaksanaan tugas-tugas intern dan ekstern yang bersifat umum.
2. Sekertaris umum adalah penanggungjawab dan koordinator kegiatan dalam bidang administrasi dan kesekretariatan data dan pustaka, ketatausahaan, dan penerangan serta hubungan organisasi dengan pihak eksternal.
3. Ketua bidang internal adalah penanggungjawab dan koordinator umum seluruh kegiatan yang sifatnya internal organisasi.
4. Ketua Bidang Eksternal adalah penanggungjawab dan koordinator umum seluruh kegiatan yang sifatnya eksternal organisasi.
5. Bendahara umum adalah Bendahara umum adalah penanggungjawab dan koordinator kegiatan dalam bidang keuangan dan perlengkapan organisasi
6. Wakil sekertaris umum internal adalah bertugas atas nama sekretaris umum untuk kegiatan yang sifatnya internal dalam organisasi.

7. Wakil sekretaris umum eksternal adalah bertugas atas nama sekretaris umum untuk kegiatan yang sifatnya eksternal dalam organisasi.
8. Departemen pendidikan adalah bertugas sebagai koordinator oprasional program kerja di bidang pendidikan.
9. Departemen informasi adalah bertugas sebagai koordinator oprasional pelaksanaan program kerja di bidang informasi.
10. Wakil bendahara umum adalah bertugas atas nama bendahara umum dalam pengelolaan administrasi keuangan dan perlengkapan organisasi.
11. Departemen administrasi dan kesekretariatan adalah sebagai kordinator operasional dari prokram kerja dan proyek-proyek di bidang administrasi dan kesekretariatan.
12. Departemen kajian keperempuanan adalah sebagai kordinator operasional dari program kerja dan proyek-proyek di bidang kajian perempuan.

13. Departemen hubungan antar lembaga adalah sebagai kordinator operasional dari program kerja dan proyek-proyek di bidang hubungan lembaga perempuan.

14. Departemen sumber dana dan logistik adalah sebagai kordinator operasional dari program kerja dan proyek-proyek di bidang pengembangan dana dan logistik organisasi.⁴

C. Tujuan KOHATI

Aturan tentang KOHATI dituangkan dalam Pedoman Dasar KOHATI (PDK) termasuk di dalamnya mengatur tentang tujuan KOHATI. Hal ini dimaksudkan agar memperjelas arah gerak dan juang KOHATI.⁵ Dalam pasal 3 PDK disebutkan bahwa tujuan KOHATI adalah “Terbinanya Muslimah yang Berkualitas Insan Cita”.⁶

Dalam memperjelas maksud dari tujuan tersebut, para HMI-Wati terpilih yang mewakili setiap daerahnya merumuskan analisis tujuan KOHATI Pada Musyawarah Nasional KOHATI ke XXII di Pekanbaru, Riau. Berikut ini adalah analisis dari tujuan KOHATI:

⁴ *Dokumentasi Tugas Pokok dan Fungsi Pengurus KOHATI Cabang Bandar Lampung*, dicatat pada tanggal 12 september 2017

⁵ Purnama Aulia KS, Sekretaris Umum KOHATI Cabang Bandar Lampung, *Wawancara*, 12 September 2017

⁶ *Dokumentasi Tujuan KOHATI*, dicatat pada tanggal 12 September 2017

Suatu organisasi harus memiliki tujuan yang jelas, sehingga setiap usaha dan aktifitas yang dilakukan organisasi dapat dilaksanakan dengan teratur dan terarah. Tujuan organisasi KOHATI dipengaruhi oleh motivasi dasar berdiri, status dan fungsinya dalam totalitas di manapun berada. Dalam totalitas perkaderan HMI, KOHATI merupakan bagian integral yang tidak dapat dipisahkan dalam mencapai tujuan HMI yaitu terbinanya insan akademis, pencipta, pengabdian, yang bernafaskan islam dan bertanggungjawab atas terwujudnya masyarakat adil makmur yang diridhoi Allah SWT.

Pembentukan KOHATI dilandaskan pada kebutuhan pengembangan misi HMI secara luas dan kebutuhan adanya pembinaan HMI-wati yang lebih intens. Awal berdirinya KOHATI merumuskan tujuan yaitu meningkatkan kualitas dan peranan HMI-wati. Oleh karena itu, kualitas dan peranan HMI-Wati perlu didorong dan ditingkatkan. Seiring perkembangan zaman, tujuan KOHATI mengalami perubahan yaitu “Terbinanya Muslimah Berkualitas Insan Cita” berdasarkan rumusan tujuan tersebut, KOHATI memposisikan dirinya sebagai bagian integral dalam mencapai tujuan HMI (5 kualitas insan cita), yang berspesialisasi pada pembinaan HMI-wati untuk menjadi muslimah berkualitas insan cita.

Eksistensi KOHATI menjadi sangat penting, karena merupakan “laboratorium hidup” yang mewujudkan HMI-wati berkualitas

untuk menghadapi masa depan cemerlang. HMI-wati dituntut untuk memiliki kualitas sebagai seorang putri bagi kedua orang tuanya, istri bagi suaminya, ibu bagi anaknya kelak serta kualitas terbaik sebagai anggota masyarakat.

Proses pembinaan di KOHATI diarahkan untuk meningkatkan kualitas dan peranannya sebagai bagian integral HMI. Aktivitas HMI-wati tidak saja di KOHATI dan HMI, tetapi juga dalam dunia mahasiswa, masyarakat luas terutama dalam merespon dan mengantisipasi masalah keperempuanan dan anak. Dengan demikian, maka jelas bahwa tugas KOHATI adalah melakukan akselerasi pencapaian tujuan HMI.

Dalam menjalankan peranannya dengan baik, KOHATI harus membekali HMI-Wati dengan meningkatkan kualitas dan peranannya, sehingga memiliki watak dan kepribadian yang teguh, kemampuan intelektual, kemampuan profesional dan mandiri.⁷

⁷ *Dokumentasi Analisis Tujuan KOHATI*, dicatat pada tanggal 17 September 2017

D. Kaderisasi Kepemimpinan Perempuan dalam KOHATI (Korps HMI-Wati) Cabang Bandar Lampung

Pada sub bab ini penulis mencoba mendeskripsikan tentang kaderisasi kepemimpinan perempuan pada kepengurusan KOHATI Cabang Bandar Lampung periode 2016-2017 berdasarkan dengan hasil wawancara dan pengamatan penulis selama dilapangan.

Seperti yang kita ketahui pemimpin yang baik bukan dilihat dari seberapa banyak pengikutnya atau seberapa lama iya memimpin, tapi terlihat dari seberapa banyak ia bisa menciptakan pemimpin-pemimpin baru. Begitu pula ketua umum KOHATI Cabang Bandar Lampung Rominta Yani Siregar.

Menciptakan pemimpin baru merupakan tugas yang paling besar, karena proses menciptakan pemimpin yang baru atau kaderisasi kepemimpinan merupakan program kerja yang sangat penting dan vital di dalam KOHATI, dan itu perlu di prioritaskan, karna itu adalah modal awal untuk menjadikan KOHATI menjadi terus bergerak dan terus hidup.

Untuk menciptakan pemimpin yang baru perlu adanya trik dan tips agar dalam proses kepemimpinan dapat berjalan lancar, seperti menjalankan program

kerja dengan mengedepankan generasi muda supaya lebih aktif dan percaya diri dalam berorganisasi.

Dalam proses kaderisasi KOHATI yang merupakan badan semi-otonom dari HMI harus mengikuti pola perkaderan di HMI secara formal, walaupun ada pula beberapa pola perkaderan yang bersifat nonformal yang lebih menitikberatkan pada kaderisasi keperempuanan.⁸ Berdasarkan hasil observasi dan dokumentasi, penulis menemukan pola perkaderan yang berbeda antara HMI dan KOHATI, akan tetapi memiliki kesinambungan antara keduanya.

1. Pola Perkaderan HMI

a. Perkaderan formal

Perkaderan formal yaitu perkaderan berjenjang yang sesuai dengan tingkatan pada HMI yang pelaksanaannya wajib dilakukan oleh setiap komisariat hingga pengurus besarnya. Adapun jenjang perkaderannya adalah sebagai berikut:

1) *Basic Training* (Latihan kader I)

Basic training merupakan gerbang penerimaan anggota baru di HMI, yang merupakan syarat mutlak yang harus diikuti mahasiswa yang ingin ikut bergabung menjadi anggota HMI. Arah pelatihan di

⁸ Silvia Lismarani, Bendahara Umum KOHATI Cabang Bandar Lampung, wawancara, 12 september 2017

basic training ini bertumpu pada pedoman perkaderan di HMI yang diatur pada konstitusi HMI.

Tujuan perkaderan adalah usaha yang dilakukan dalam rangka mencapai tujuan organisasi melalui suatu proses sadar dan sistematis sebagai alat transformasi nilai keIslaman dalam proses rekayasa peradaban melalui pembentukan kader berkualitas muslim-intelektual-profesional sehingga berdaya guna dan berhasil guna sesuai dengan pedoman perkaderan HMI.

Tabel 1
Materi *Basic Training* (Latihan Kader 1)

NO.	MATERI	TUJUAN	KETERANGAN
1.	Sejarah perjuangan HMI	Peserta basic dapat memahami sejarah dan dinamika perjuangan HMI	Alokasi waktu 8 jam (ceramah, tanya jawab, diskusi)
2.	Konstitusi HMI	peserta dapat memahami dan menerapkan ruang lingkup konstitusi	Alokasi waktu 6 jam (ceramah, studi kasus, diskusi, tanya jawab)
3.	Mision HMI	Peserta dapat memahami misi HMI, dan hubungannya dengan status, sifat, asas, tujuan, fungsi	Alokasi waktu 6 jam (ceramah, diskusi, tanya

		dan peran organisasi HMI secara integral	jawab, permainan peran)
4.	Nilai dasar perjuangan (NDP) HMI	Peserta dapat memahami latar belakang perumusan dan kedudukan NDP serta substansi materi secara garis besar dalam organisasi.	Alokasi waktu 14 jam (ceramah, diskusi, tanya jawab)
5.	Kepemimpinan dan manajemen organisasi	Peserta dapat memahami pengertian, dasar-dasar, sifat dan fungsi kepemimpinan, manajemen, dan organisasi.	Alokasi waktu 6 jam (ceramah, diskusi, tanya jawab, studi kasus, simulasi, permainan peran dan evaluasi

2) *Intermediate Training* (Latihan Kader II)

Intermediate training adalah pelatihan jenjang kedua di HMI, training ini dapat dijalani kader atau anggota HMI yang telah dinyatakan lulus *basic training* setidaknya 6 bulan.

Target atau *output* yang diinginkan setelah selesai mengikuti training ini adalah Memiliki kesadaran intelektual yang kritis, dinamis, progresif dan inovatif dalam memperjuangkan misi HMI serta memiliki kemampuan monev dan berorganisasi.

Tabel 2.
Materi *Intermediate Training* (Latihan Kader II)

NO.	MATERI	TUJUAN	KETERANGAN
1.	Teori-teori tentang Islam perubahan social	Peserta dapat memahami dan menjelaskan perspektif Islam tentang perubahan sosial.	Alokasi waktu 8 jam (ceramah, diskusi, studi kasus)
2.	Pendalaman misi HMI	peserta dapat memahami, menganalisa, dan memformulasikan prospek dan tantangan misi HMI secara utuh dalam dinamika perubahan sosial.	Alokasi waktu 8 jam (diskusi, tanya jawab, simulasi kelompok)
3.	Pendalaman nilai dasar perjuangan (NDP HMI)	Peserta dapat memahami dan mengaplikasikan nilai dasar perjuangan HMI	Alokasi waktu 12 jam (ceramah, dialog, studi kasus, diskusi kelompok)
4.	Indiopolitor, strategi dan taktik	Peserta dapat memiliki wawasan	Alokasi waktu 10 jam (ceramah,

		dan mampu menganalisa tentang perkembangan ideologi dunia, dan penerapan strategi taktik.	diskusi, dialog dan simulasi).
5.	Kepemimpinan dan manajemen organisasi	Peserta memiliki kedalaman pengetahuan tentang kepemimpinan dan manajemen organisasi	Alokasi waktu 8 jam (ceramah, diskusi, studi kasus).

3) *Advace Training* (Latihan Kader III)

Pelatihan lanjutan dari intermediate training ini disebut advace training, anggota HMI yang ingin mengikuti pelatihan ini harus kader HMI yang sudah dinyatakan lulus intermedite training (latihan kader II) setidaknya minimal 1 tahun.

Output yang diharapkan adalah memiliki kemampuan kepemimpinan yang amanah, fathanah, sidiq, dan tabligh serta mampu menerjemahkan dan mentransformasikan pemikiran konsepsional

dalam dinamika perubahan sosial serta memiliki kemampuan berorganisasi masyarakat dan mentransformasikan nilai-nilai perubahan untuk mencapai masyarakat adil makmur yang diridhai Allah SWT.

Tabel 3.
Materi *Advance Training* (Latihan Kader III)

NO.	MATERI	TUJUAN	KETERANGAN
1.	Pendalaman nilai dasar perjuangan (NDP HMI)	Peserta memiliki kedalaman wawasan serta aplikasi nilai dasar dalam konteks berbangsa, bernegara dan perubahan sosial.	Alokasi waktu 12 jam (ceramah, diskusi dan tutorial)
2.	Pendalaman misi HMI	Peserta dapat memahami tentang permasalahan intern dan ekstern organisasi serta mampu mengembangkan organisasi.	Alokasi waktu 12 jam (ceramah, diskusi dan tutorial)

3.	Kepemimpinan dan manajemen organisasi	Peserta dapat memahami aspek teori dan praktek pengambilan keputusan organisasi dan mengembangkan model-model kepemimpinan.	Alokasi waktu 10 jam (ceramah, diskusi, simulasi dan studi kasus)
4.	Wawasan internasional	Peserta dapat memahami dan menganalisa permasalahan internasional	Alokasi waktu 4 jam (studi kasus dan diskusi)
5.	Pemantapan dan analisis isu-isu gerakan keperempuanan	Peserta dapat memahami, menjelaskan dan menerapkan pola analisis isu-isu gerakan keperempuanan.	Alokasi waktu 4 jam (studi kasus dan diskusi)

b. Perkaderan Nonformal

Perkaderan nonformal yaitu perkaderan yang juga penting dan harus diikuti oleh kader untuk mengasah kemampuan (*skil*). Perkaderan nonformal adalah training yang dilakukan dalam rangka meningkatkan pemahaman dan kemampuan individual kader. Training ini terdiri dari senior course (training instruktur), latihan khusus KOHATI (LKK), *Up Grading* kesekretariatan, pelatihan kekaryaan, dan lain sebagainya.⁹

Target dan tujuan dari perkaderan non formal ini adalah sebagai berikut:

1) Pembentukan integritas watak dan kepribadian kader

Yakni kepribadian yang terbentuk sebagai pribadi muslim yang menyadari tanggung jawab kekhalifahannya di muka bumi, sehingga citra akhlakul karimah senantiasa tercermin dalam pola pikir, sikap dan perbuatannya.

2) Pengembangan kualitas intelektual kader

Yakni pengaktualisasian kualitas dan kuantitas diri kader dengan bidangnya masing-masing dan porsi yang pas baik di HMI maupun di masyarakat.

⁹ Rominta Yani Siregar, ketua umum KOHATI Cabang Bandar Lampung, wawancara , 12 september 2017

3) Pengembangan kemampuan profesional

Yakni segala usaha pembinaan yang mengarah pada peningkatan kemampuan mentransformasikan ilmu pengetahuan ke dalam perbuatan nyata sesuai dengan disiplin ilmu yang ditekuni secara konsepsional, sistematis dan praktis untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal sebagai perwujudan amal shaleh.¹⁰

Kepemimpinan seperti dijelaskan pada pembahasan awal (BAB II), hanya dapat dilakukan oleh seorang pemimpin. Seorang pemimpin dituntut memiliki keahlian memimpin, mempunyai keahlian mempengaruhi orang lain atau kelompok tanpa menanyakan alasan-alasannya, sehingga dengan kemampuannya tersebut dapat mencapai tujuan organisasi.¹¹

2. Pola Perkaderan KOHATI¹²

KOHATI sebagai bidang pemberdayaan perempuan, fokus pada pembinaan HMI-Wati. Pembinaan HMI-Wati harus senantiasa selaras dengan perkaderan HMI. Pola dasar perkaderan HMI telah membahas

¹⁰ Purnama Aulia KS, sekretaris umum KOHATI Cabang Bandar Lampung, *wawancara*, 12 september 2017

¹¹ Ria Sagita, Wakil Sekretaris Umum Internal KOHATI Cabang Bandar Lampung, *wawancara*, 15 september 2017

¹² *Dokumentasi Pola Perkaderan KOHATI*, dicatat pada tanggal 15 September 2017

rekrutmen kader, pembentukan kader dan pengabdian kader. Dalam pola dasar tersebut KOHATI ditempatkan sebagai salah satu wadah pembentukan kader.

a. Kualifikasi HMI-Wati

- 1) Kemampuan Intelektual: HMI-Wati harus memiliki pengetahuan (*knowledge*) kecerdasan (*intellectuality*) dan kebijaksanaan (*wisdom*) serta berupaya menyiapkan diri untuk memiliki kemampuan profesional sesuai dengan bidang yang dipilihnya.
- 2) Kemampuan Kepemimpinan: HMI-wati mempunyai wawasan yang luas dalam masalah keorganisasian meliputi kemampuan menjadi pemimpin yang “*Uswatun Hasanah*”. HMI-Wati memiliki kemampuan komunikasi, *public speaking*, *human relations* termasuk etiket dan tata sopan santun dalam pergaulan antar manusia.
- 3) Kemampuan Manajerial: HMI-wati memiliki wawasan yang luas dalam masalah manajemen, khususnya manajemen organisasi, meliputi tata adminisrasi, tata keuangan dan lain-lain, sesuai dengan dasar POAC (*Planning, Organizing, Actuating &*

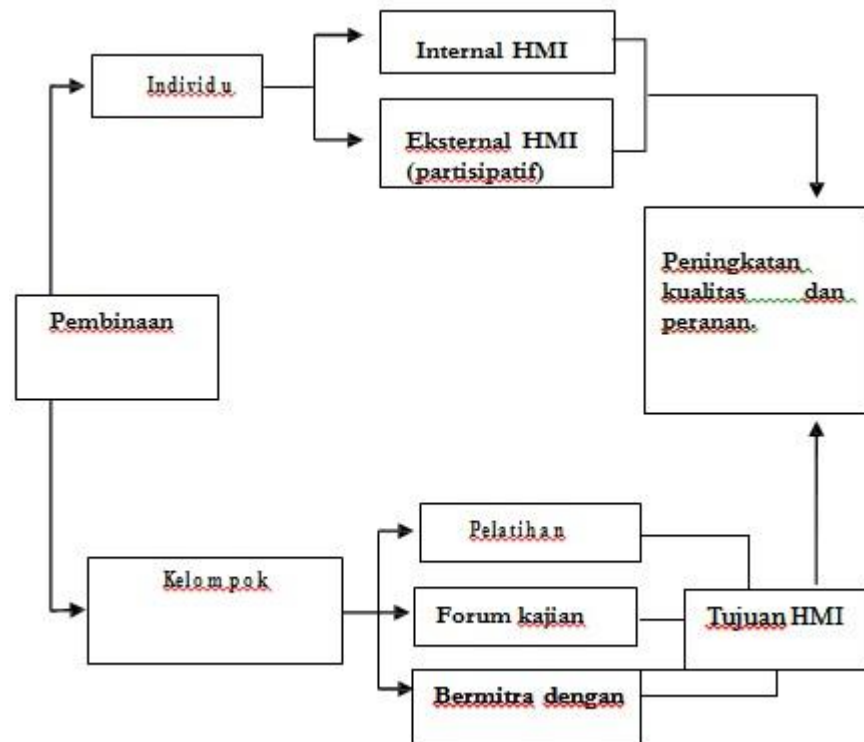
Controlling).

- 4) Kemandirian: HMI-Wati memiliki kemampuan intelektual, emosional, spiritual serta ketahanan mental dalam menjawab persoalan keorganisasian dan masyarakat. (berkaitan dengan kemandirian pribadi dan ekonomi).

b. Perkaderan KOHATI

Perkaderan KOHATI merupakan sekumpulan aktivitas pembinaan yang terintegrasi dalam upaya mencapai tujuan HMI umumnya dan tujuan KOHATI khususnya. HMI-Wati harus mengikuti seluruh rangkaian perkaderan, baik yang bersifat formal yaitu LK I, LK II & LK III serta LKK & TFT maupun yang bersifat non formal.

GAMBAR 2
Skema Pola Dasar Perkaderan KOHATI



Proses Kaderisasi HMI-Wati melalui kegiatan Kohati, baik untuk individu HMI-Wati maupun kelompok.

- 1) Kaderisasi individu dilakukan melalui penugasan-penugasan untuk menjalankan roda organisasi KOHATI, baik internal maupun eksternal. *Internal: melakukan peningkatan kualitas dan peranan HMI-Wati. Eksternal: berpartisipasi diberbagai aktivitas eksternal dengan membawa misi HMI.*

2) Kaderisasi kelompok dilakukan melalui forum perkaderan formal

dan non-formal KOHATI, yaitu:

a) Perkaderan Formal :

- LKK (Latihan Khusus KOHATI)
- TFT

TABEL I
Perkaderan Formal KOHATI

Nama	Pelaksana	Peserta	Intensitas
LKK	KOHATI Cabang	HMI-Wati yang telah lulus LK I dan LK II	1 x per periode
TFT	KOHATI BADKO	HMI-Wati yang telah lulus LK I, LK II dan LKK	1x per periode

b) Perkaderan Nonformal:

- Latihan Pranikah
- Latihan Kewirausahaan
- Latihan Publik Speaking
- Latihan Kader Sensitif Gender
- Latihan Kesehatan Reproduksi
- Latihan Advokasi
- *Up-Grading*

Menurutnya, perkaderan formal di HMI maupun di KOHATI itu sama pentingnya. Tetapi dalam meningkatkan wawasan, keterampilan dan

kemampuan serta menumbuhkembangkan jiwa kepemimpinan perempuan, perkaderan KOHATI lebih tepat untuk diikuti oleh para kader HMI-Wati.¹³

Dengan demikian berarti kemampuan secara perkaderan personil pengurus pun lebih unggul dari pada anggota organisasi, selain itu para pengurus ini rata-rata menduduki semester akhir perkuliahan di strata satu (SI), atau sedang menjalani perkuliahan di strata dua (S2), sehingga hal ini menunjukkan secara pengalaman dan jangkauan organisasi juga lebih dari para anggota yang lain.¹⁴

Untuk menunjang kapabilitas anggotanya KOHATI Cabang Bandar Lampung juga melaksanakan program-program keperempuanan seperti, pelatihan kepemimpinan perempuan, diskusi-diskusi tentang keadilan gender, dan advokasi keperempuanan. Dengan demikian partisipasi pengurus dalam perencanaan dan pelaksanaan kegiatan menjadi faktor penentu dalam mencapai tujuan dan arah organisasi dengan efektif dan efisien.

Program-program KOHATI ini juga termasuk dalam kaderisasi keperempuanan karna seluruh teknis pelaksanaannya melibatkan anggota

¹³ Rominta Yani Siregar, Ketua Umum KOHATI Cabang Bandar Lampung, *Wawancara*, 12 September 2017

¹⁴ Neni Fitriyani, Wakil Sekertaris Umum Bidang Eksternal KOHATI Cabang Bandar Lampung, *wawancara*, 15 september 2017

KOHATI yang seluruhnya perempuan. Pelaksanaan program ini tentu sangat membantu lebih dari 50% anggota yang ada, jadi dengan program ini rupa anggota selain menambah wawasan juga bisa meningkatkan kreatifitasnya.¹⁵

Jika demikian, ungkap Yusmitha Sari selaku Ketua Bidang Eksternal KOHATI Cabang Bandar Lampung, rasanya memang tepat jika KOHATI merupakan salah satu organisasi yang sangat membantu masyarakat terkhususnya perempuan dalam meningkatkan mutu kehidupan perempuan terutama pada kepemimpinan perempuan, transformasi pemahaman gender, peningkatan gerakan keperempuanan, pengembangan institusi perempuan, mengawal isu *distriminasi* terhadap perempuan.¹⁶

E. Faktor Penghambat Kaderisasi Kepemimpinan Perempuan dalam KOHATI (Korps HMI-Wati) Cabang Bandar Lampung

Dalam pelaksanaan kegiatan organisasi tentunya memerlukan dana sesuai dengan anggaran yang disediakan. Pada KOHATI anggaran yang direncanakan perlu dicari terlebih dahulu donaturnya. Para pengurus maupun anggota pada KOHATI ini menjalankan progja dengan baik sesuai dengan aturan yang ada.

¹⁵ Novalia Citra, Departemen Pendidikan KOHATI Cabang Bandar Lampung, *wawancara*, 15 september 2017

¹⁶ Yushmita Sari, Ketua Bidang Eksternal KOHATI Cabang Bandar Lampung, *Wawancara*, 12 September 2017

Dalam pelaksanaan kegiatan tentu memberikan dampak bagi para anggotanya namun terkadang tak jarang juga ada anggota yang menyalahgunakan wewenang seperti, menggunakan dana organisasi untuk kepentingan pribadinya. Oleh karena itu pengawasan keuangan juga penting dilakukan oleh ketua umum.¹⁷Selain dari pada itu, sarana dan prasarana yang menunjang dalam menjalankan program kaderisasi untuk menumbuhkembangkan kepemimpinan perempuan juga menjadi penting. Nampaknya ini yang masih menjadi kendala bagi para HMI-Wati dalam melaksanakan proses kaderisasi formal maupun nonformal. Baik dari segi anggaran maupun sarana dan prasarana, semuanya masih bergantung pada HMI.

¹⁷ Risma Rini, Wakil Bendahara Umum KOHATI Cabang Bandar Lampung, *wawancara*, 15 september 2017

BAB IV

KADERISASI KEPEMIMPINAN PEREMPUAN DALAM KOHATI (KORPS HMI-WATI) CABANG BANDAR LAMPUNG

A. Kaderisasi Kepemimpinan Perempuan Dalam KOHATI (Korps Hmi-Wati) Cabang Bandar Lampung

Pada bab ini penulis akan menganalisa data yang sudah diperoleh dari proses wawancara yang sudah dilakukan. Dalam konteks eksternal KOHATI adalah sebuah institusi yang sepadan dengan organisasi masyarakat atau sejenisnya, yang membedakan yaitu tugas kaderisasi yang mengikat dan harus terus menerus dijalankan sebagai roga organisasi. Tetapi sebagai organisasi perempuan KOHATI bisa mengambil tindakan yang aktual dan faktual terkait tren isu perempuan yang berkembang dimasyarakat. Isu tersebut tidak boleh membutuhkan KOHATI dalam melihat pola dan akar persoalan yang dihadapi perempuan.

Muslimah berkualitas insan cita merupakan tujuan organisasi KOHATI yang harus ditanamkan dalam setiap sanubari kader HMI-Wati. muslimah bukanlah sekedar perspektif dari orang yang beriman dan bertaqwa melaksanakan segala perintah-Nya serta menjauhi segala larangan-Nya akan tetapi juga dilatih untuk selalu bersabar dan ridho terhadap ujian dalam dunia

fana. Sebagai salah satu ciri khas perempuan muslimah adalah identitas menutup aurat yang ditanamkan dan dilaksanakan oleh setiap kader bukan karena perintah agama saja namun juga disadari atas kesadaran yang dimiliki sebagai seorang muslimah yang memegang teguh agama-Nya.

Intelektual menjadi salah satu target pembinaan KOHATI yang utama. karena intelektual merupakan suatu kumpulan kemampuan seseorang untuk memperoleh ilmu pengetahuan dan mengamalkannya dalam hubungannya dengan lingkungan dan masalah-masalah yang timbul. Seorang kader HMI-Wati dituntut untuk unggul dalam segi intelektual dan mumpuni dalam segi penguasaan disiplin ilmu yang di gelutinya. Sebagai laboratorium hidup yang selalu mengasah setiap potensi yang dimiliki kader HMI-Wati, KOHATI dalam melakukan pembinaan tentunya berdasarkan kurikulum yang sesuai dengan perkembangan zaman dan mampu menjawab kebutuhan kader HMI-Wati.

KOHATI sebagai bagian integral HMI merupakan kelompok intelektual muda perempuan yang bertanggung jawab untuk membina dan mengembangkan potensi HMI-Wati agar memiliki pola pikir integral dan utuh, khususnya di bidang kemahasiswaan dan keperempuanan.

Pola Pembinaan kader HMI-Wati dimaksudkan bukan hanya sekedar mencetak seorang muslimah yang memiliki intelektual cerdas namun juga

mencetak kader profesional dalam bidang dan disiplin ilmu yang di gelutinya. Sikap Professional dalam hal ini berarti bahwa kader HMI-Wati memiliki kompetensi dalam suatu pekerjaan dan mampu menguasai ilmu pengetahuannya secara mendalam. Kader HMI-Wati harus mampu melakukan kreatifitas dan inovasi atas bidang yang di gelutinya serta harus berfikir positif dengan menjunjung tinggi etika dan integritas profesi sehingga mampu menjawab tantangan zaman dan kebutuhan dunia kerja. Peningkatan *hard skill* dan *soft skill* melalui berbagai pelatihan sehingga diharapkan menghasilkan kader HMI-Wati yang mampu bersaing dalam dunia kerja yang semakin ketat persaingannya.

Tantangan zaman yang berbeda dalam kehidupan masa kini dengan kehidupan masa lampau pada saat KOHATI didirikan tentunya membutuhkan pola pembinaan yang berbeda pula. Mandiri sebagai salah satu sikap yang diprioritaskan dalam pola pembinaan HMI-Wati merupakan sikap untuk tidak menggantungkan keputusan kepada orang lain. Dengan adanya sikap mandiri tersebut diharapkan kader HMI -Wati mempunyai prinsip teguh dalam memegang kebenaran sesuai dengan keyakinan prinsip keislaman yang menjadi prinsip hidup.

Dengan demikian target pola pembinaan KOHATI adalah terbinanya muslimah yang memiliki kapasitas intelektual yang mumpuni, profesional dalam

bidang keilmuan yang di geluti dan mandiri serta teguh memegang prinsip dalam menjawab tantangan zaman. Dalam mewujudkan pola pembinaan KOHATI dibutuhkan pedoman pelatihan sebagai acuan dalam pembinaan KOHATI.

Kaderisasi yang menjadi roda organisasi pada KOHATI ini merupakan program penting yang pelaksanaannya melibatkan semua lini organisasi baik internal maupun eksternal. Yang dimaksud disini ialah pelaksanaan kaderisasi formal maupun nonformal akan membutuhkan banyak tenaga baik pengelola, pelaksanaan, pendanaan, sampai pada pesertanya sendiri.

Menciptakan pemimpin baru merupakan tugas yang paling besar, karna proses menciptakan pemimpin yang baru atau kaderisasi kepemimpinan merupakan program kerja yang sangat penting dan vital di dalam KOHATI, dan itu perlu di prioritaskan, karna itu adalah modal awal untuk menjadikan KOHATI menjadi terus bergerak dan terus hidup.

Untuk menciptakan pemimpin yang baru perlu adanya trik dan tips agar dalam proses kepemimpinan dapat berjalan lancar, seperti menjalankan program kerja dengan mengedepankan generasi muda supaya lebih aktif dan percaya diri dalam berorganisasi.

Seperti pada bab sebelumnya bahwa kaderisasi pada KOHATI terikat erat dengan kaderisasi di HMI. Yaitu bermula pada *basic training* yang wajib diikuti seluruh anggota yang ingin bergabung pada HMI, sampai training nonformal yang umum diikuti para anggota. Pada kaderisasi perempuan pada KOHATI biasanya anggota perempuan akan ikut training lanjutan seperti intermediate training (LK II) atau latihan khusus KOHATI (LKK).

Pada LKK inilah para peserta akan mendapat materi-materi seputar perempuan yang bisa menjadi wawasan dan bisa lebih menggali sifat kepemimpinan pada setiap anggota yang mengikuti pelatihan tersebut. Ditunjang dengan berbagai progja dari KOHATI cabang yang berbasis pelatihan maupun kreatifitas, para anggota dapat lebih mengembangkan kreatifitasnya pada hal itu.

Latihan khusus KOHATI yang juga menjadi program kerja wajib pada setiap periode kepengurusan di KOHATI. Latihan khusus kohati lebih menekankan seluruh materinya pada keperempuanan dan ke Islaman. Hal ini bertujuan untuk membentuk dan mematangkan karakter pada setiap kader HMI-Wati. Seperti yang kita ketahui pemimpin yang baik bukan dilihat dari seberapa banyak pengikutnya atau seberapa lama iya memimpin, tapi terlihat dari seberapa banyak ia bisa menciptakan pemimpin-pemimpin baru. Begitu pula ketua umum KOHATI cabang bandar lampung Rominta Yani Siregar. Sebagai pelaku kaderisasi Rominta rutin memantau perkaderan HMI-Wati pada setiap *basic*

training di komisariat-komisariat se-sirkum Bandar Lampung, selain memantau, *basic training* juga dijadikan ajang silaturahmi oleh pengurus KOHATI Cabang Bandar Lampung dengan HMI-wati komisariat.

Rominta kerap mengisi materi tambahan pada *basic training* (LK I) yaitu materi pengenalan lembaga, ia mengenalkan KOHATI sebagai lembaga semi otonom HMI. Pada *basic training* (LK I) materi tentang gambaran umum KOHATI dan gambaran awal tentang konsep perempuan dalam perspektif Islam. Materi ini penting untuk membentuk cara pandang kader HMI-Wati yang masih awam tentang KOHATI dan perempuan yang sesuai dengan perpektif Islam.

Selain silaturahmi pada *basic training* , Rominta juga mengandalkan program forum kajian HMI-Wati sebagai pembentukan karakter dan penambah wawasan. Forum kajian sebagai salah satu cara pembinaan kader perempuan yang dilakukan, hal ini dilakukan untuk memberikan asupan nutrisi berupa wacana dan pemahaman tentang keperempuanan, gender, keIslaman dan keorganisasian, serta hal-hal yang bersifat menjadi kebutuhan bagi kader HMI-wati. Materi-materi yang disampaikan pada kajian biasanya bertujuan untuk meningkatkan skill HMI-wati.

Bermitra dengan organisasi mahasiswa dan organisasi perempuan mutlak dilakukan dalam mengembangkan organisasi dalam hal ranah eksternal. Karena

dengan jaringan KOHATI bisa menjadi alat pencapai tujuan HMI dalam menyikapi persoalan keperempuanan dan anak. Dewasa ini jaringan dan komunikasi sangat penting terutama persoalan teknis berkaitan dengan dukungan masa ketika mengadakan aksi solidaritas dan mengadakan berbagai pelatihan.

Dinamika berorganisasi yang mau tidak mau harus dihadapi setiap kader, hal ini menjadi tantangan tersendiri bagi Rominta, dikarenakan HMI-wati sebagai perempuan yang tentunya lebih perasa dan sensitif. Hal ini membuat Rominta harus benar-benar tau dan bisa memposisikan dirinya sebagai ketua umum, dia juga harus paham sifat dan karakteristik masing-masing anggotanya.

Dinamika yang pasti ada di setiap organisasi harus bisa dimainkan dan diikuti alur mainnya oleh setiap kader terlebih seorang pemimpin. Dinamika pada HMI umumnya adalah “seleksi alam”, yaitu tidak aktifnya kader dengan sendirinya. Tentu hal ini menjadi tantangan bagi pimpinan atau ketua umum untuk mencegah hal tersebut. Proses dinamika yang dapat dilewati oleh kader, akan lebih memperkuat jiwa organisasi bagi kader tersebut, walaupun sulit untuk melawannya, namun hal ini akan menjadi anak tangga untuk mencapai kesuksesan berorganisasi.

Sebagai ketua umum yang memimpin berarti menyelami perasaan dan pikiran kader yang dipimpinnya serta memberi inspirasi dan membangun

keberanian hati orang yang dipimpinnya agar mampu berkarya secara maksimal dalam lingkungan tugasnya. Sedangkan sebagai obyek dari proses kaderisasi, sejatinya seorang kader memiliki komitmen dan tanggung jawab untuk melanjutkan visi dan misi organisasi ke depan. Karena jatuh-bangunnya organisasi terletak pada sejauh mana komitmen dan keterlibatan mereka secara intens dalam dinamika organisasi, dan tanggung jawab mereka untuk melanjutkan perjuangan organisasi yang telah dirintis dan dilakukan oleh para pendahulu-pendahulunya.

Proses kaderisasi kepemimpinan dalam penyelenggaraan kaderisasi kepemimpinan KOHATI untuk meningkatkan kemampuan dibidang materi latihan serta untuk menumbuhkan sikap dan mental seorang pemimpin di masa depan.

Adapun tahapan kaderisasi kepemimpinan perempuan disini yaitu identifikasi tujuan kaderisasi, mengenali atau meniali kemampuan kader HMI-wati, mengidentifikasi pengalaman, cara mengembangkan pemikiran, dan cara evaluasi diri.

B. Faktor Penghambat Kaderisasi Kepemimpinan Perempuan dalam KOHATI Cabang Bandar Lampung

Dalam suatu organisasi, kepemimpinan merupakan salah satu faktor penentu bagi peningkatan perkembangan organisasi. Hal ini juga tidak lepas pada KOHATI cabang bandar lampung yang seluruh anggotanya adalah perempuan, tentu saja ada saja kendala dalam menjalankan roda organisasi. Terlebih lagi anggota KOHATI yang mayoritas adalah mahasiswa semester akhir, yang juga memiliki tanggung jawab untuk menyelesaikan tugas akademiknya di perguruan tinggi masing-masing.

Antusias anggota untuk ikut serta dalam aktivitas organisasi juga terlihat pada anggota KOHATI, ada beberapa kendala atau hambatan pada hal ini yang harus diterima KOHATI yaitu seperti:

a. Ekonomi

Rendahnya pendapatan KOHATI sebagai organisasi kemahasiswaan membuat mereka hidup pas-pasan, sehingga membuat anggota harus tetap bekerja untuk menghidupi organisasinya. Berdasarkan pengamatan penulis, rendahnya pendapatan organisasi ternyata sangat berdampak pada partisipasi anggota pada kegiatan yang ada di KOHATI.

Pendapatan dana yang hanya bersumber dari para alumni sangat terbatas dan harus benar-benar dimanajerial dengan sangat baik, hal ini membuat para anggota enggan ikut terkecimpung dalam kegiatan, karena banyak anggota yang mengeluhkan masalah akomodasi dan konsumsi pada setiap kegiatan.

b. Sumber Daya Manusia

Salah satu modal utama dalam pengembangan adalah sumber daya manusia yang terlibat didalamnya. Dengan adanya sumber daya yang baik, maka mereka akan bersikap lebih reaktif dalam mengatasi berbagai masalah organisasi.

Banyak anggota KOHATI yang enggan berpartisipasi dalam berbagai macam kegiatan dengan alasan yang berbeda-beda. Seperti yang dijelaskan informan bahwa masih banyak HMI-wati lain yang bisa dan lebih layak ikut serta karena dia menganggap belum cukup layak bergabung dalam kegiatan. Juga kader HMI-wati masih banyak yang lebih memilih untuk ikut serta dalam kegiatan komisariat dibandingkan cabang karena biasanya letak kegiatan komisariat yang lebih dekat dan lebih terjangkau.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Setelah penulis melakukan observasi dan pengumpulan data serta wawancara dengan informan di lapangan mengenai kaderisasi kepemimpinan perempuan dalam KOHATI Cabang Bandar Lampung, maka penulis dapat menyimpulkan, sebagai berikut:

1. Kaderisasi kepemimpinan yang ada pada KOHATI sudah menjadi bagian dari kaderisasi pada HMI, maka KOHATI hanya menerima kader yang sudah siap menjadi bagian dari anggota terlepas dari proses rekrutmen dan pengenalan terlebih dahulu.

Kaderisasi kepemimpinan perempuan yang bertujuan menciptakan pemimpin-pemimpin perempuan baru nyatanya masih sangat sukar dilakukan, dikarenakan banyak perempuan itu sendiri yang masih belum yakin atas kemampuan kepemimpinan dirinya sehingga enggan untuk mencoba dan terlibat.

2. Faktor penghambat kaderisasi pada KOHATI Cabang Bandar Lampung yaitu pendanaan yang masih minim dikarenakan dana didapat dari para alumni yang ada, dan kurangnya kesadaran para anggota untuk bersama-sama mewujudkan tujuan.

Ketua umum KOHATI Cabang Bandar Lampung dalam kaderisasi kepemimpinannya menggunakan metode-metode yaitu pengenalan, silaturahmi, Pembinaan, dan evaluasi control.

B. Saran

Adapun saran yang penulis berikan sesuai dengan analisa pelaksanaan kegiatan KOHATI Cabang Bandar Lampung terkait dengan kaderisasi kepemimpinan perempuan dalam KOHATI Cabang Bandar Lampung yaitu sebagai berikut:

1. Sebaiknya ketua umum maupun pengurus KOHATI harus lebih berinteraksi dengan kader HMI-wati di komisariat, memberikan motivasi dan asupan bagi para kader agar mereka tertarik dan ingin mengikuti jenjang pelatihan lanjutan khususnya di bidang perempuan yaitu latihan khusus KOHATI.
2. Kesadaran para kader HMI-wati itu sendiri bahwa perempuan yang kini sudah mulai dianggap seimbang dengan laki-laki seharusnya lebih berani menunjukkan eksistensinya di berbagai bidang termasuk untuk menjadi pemimpin, apa lagi di KOHATI itu sendiri sudah dibekali wawasan yang dapat digunakan sebagai senjata untuk memimpin, baik memimpin dirinya maupun memimpin bawahan.

3. Perlu adanya pemahaman dan kesadaran yang sama antara pengurus maupun kader HMI-wati terhadap pentingnya partisipasi dalam setiap aktifitas organisasi KOHATI.

DAFTAR PUSTAKA

- Adjiwicaksana, *Sistem Kaderisasi Organisasi*. Jakarta: UI Press, 2004
- Ahmad Sobiri, *Kaderisasi Organisasi*. Bandung: Alumni, 1999
- Asep Saeful Muhtadi dan Agus Ahmad Safei, *Metodologi Penelitian Dakwah*. Bandung: CV. Pustaka Setia. 2003
- Bernadine R. Wirjana dan Susilo Supardo, *Kepemimpinan : Dasar-Dasar dan Pengembangannya*. Yogyakarta: Andi Offset, 2006
- Bhaskarra-Harry Isman. *Kamus Populer Lengkap*. Bandung: Citra Umbara, 1994
- BPL PB HMI, *Pedoman Perkaderan dari masa ke masa*. Jakarta: BPL, 2015
- Charles J. Keating, *Kepemimpinan, Teori Dan Pengembangan*. Yogyakarta: Kanisius, 1986
- Deddy Mulyana, *Metodologi Penelitian Kualitatif; Paradigma Baru Ilmu Komunikasi dan Ilmu Sosial Lainnya*. Bandung: Remaja Rosdakarya. 2004
- Departemen Agama RI, *Alquran dan Terjemahannya*, CV. Diponegoro, Bandung, 2000
- Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, 2002, edisi ke-III
- Dudung Abdurahman, *Pengantar Metode Penelitian*. Yogyakarta: Kurnia Kalam Semesta. 2003
- Hadari Nawawi, *Kepemimpinan Menurut Islam*. Yogyakarta: University Press, 2001
- Hadi Satiawan, Dimas Pajar Kasih, Asri Maharani, Prananda Dwi Marta dan Resi Syaputra *Sejarah Perjalanan HMI Cabang Bandar Lampung*, Bandar Lampung: HMI Cabang Bandar Lampung Press: 2015

- Hasil musyawarah nasional KOHATI ke XX. Depok: PB HMI, 2010
- Hisam, At-Tholib. *Panduan Pelatihan Bagi Juru Dakwah*. Jakarta: 1996
- Hisyam Yahya At-Thalib, *Panduan Latihan bagi Gerakan Dakwah*. Jakarta: Media Dakwah, 1999
- IAIN Raden Intan, *Pedoman Penulisan Skripsi*. IAIN Raden Intan Lampung: 2004
- Kartini kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004
- Kartini Kartono, *Pengantar Metodologi Riset Sosial*. Bandung: Mandar Maju. 1996
- Kementran Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an Terjemahan*. Jakarta: Darma Art, 2015
- Koentjaraningrat, *Metode-metode Penelitian Masyarakat*. Jakarta: Gramedia. 1991
- Lexi J. Moeloeng, *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2001
- Melly G. *Perempuan Indonesia Pemimpin Masa Depan?*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan, 1991
- Miftah toha, *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007
- Said agil, *Kepemimpinan Perempuan Dalam Islam*. Jakarta: JPPR, 1999
- Wardi Bachtiar, *Metode Penelitian Ilmu Dakwah*. Jakarta: 1997

Lampiran IV

DAFTAR NAMA SAMPEL

Pengurus KOHATI Cabang Bandar Lampung:

1. Rominta Yani Siregar (Ketua Umum)
2. Purnama Aulia KS (Sekretaris Umum)
3. Silvia Lismarini (Bendahara Umum)
4. Nurhanifah (Ketua Bidang Internal)
5. Yusmitha Sari (Ketua Bidang Eksternal)
6. Ria Sagita (Wakil Sekretaris Bidang Internal)
7. Neni Fitriyani (Wakil Sekretaris Bidang Eksternal)
8. Risma Rini (Wakil Bendahara Umum)

Lampiran III

PEDOMAN DOKUMENTASI

1. Sejarah terbentuknya KOHATI Cabang Bandar Lampung
2. Struktur Pengurus KOHATI Cabang Bandar Lampung periode 2016-2017
3. Tugas Pokok dan Fungsi Pengurus KOHATI Cabang Bandar Lampung
4. Tujuan KOHATI
5. Pola Dasar Perkaderan KOHATI

Lampiran II

PEDOMAN OBSERVASI

1. Observasi terhadap aktifitas organisasi KOHATI Cabang Bandar Lampung Periode 2016-2017 dalam menjalankan proses kaderisasi kepemimpinan perempuan.
2. Observasi terhadap sarana dan prasarana KOHATI Cabang Bandar Lampung dalam menjalankan proses kaderisasi kepemimpinan perempuan.

Lampiran I

PEDOMAN WAWANCARA

1. Bagaimana tahapan proses kaderisasi yang pernah dijalankan ketua umum KOHATI Cabang Bandar Lampung periode 2016-2017?
2. Bagaimana tanggapan para pengurus KOHATI terhadap kaderisasi dan kepemimpinan perempuan?
3. Bagaimana kepedulian ketua umum KOHATI Cabang Bandar Lampung terhadap kaderisasi dan kepemimpinan perempuan?
4. Bagaimana kesinambungan dan korelasi antara kaderisasi HMI dengan kaderisasi KOHATI?
5. Bagaimana sikap para pengurus KOHATI dalam menjalankan program perkaderan kepemimpinan perempuan?
6. Apa saja Faktor pendukung dan penghambat bagi KOHATI Cabang Bandar Lampung dalam menjalankan kaderisasi kepemimpinan perempuan?